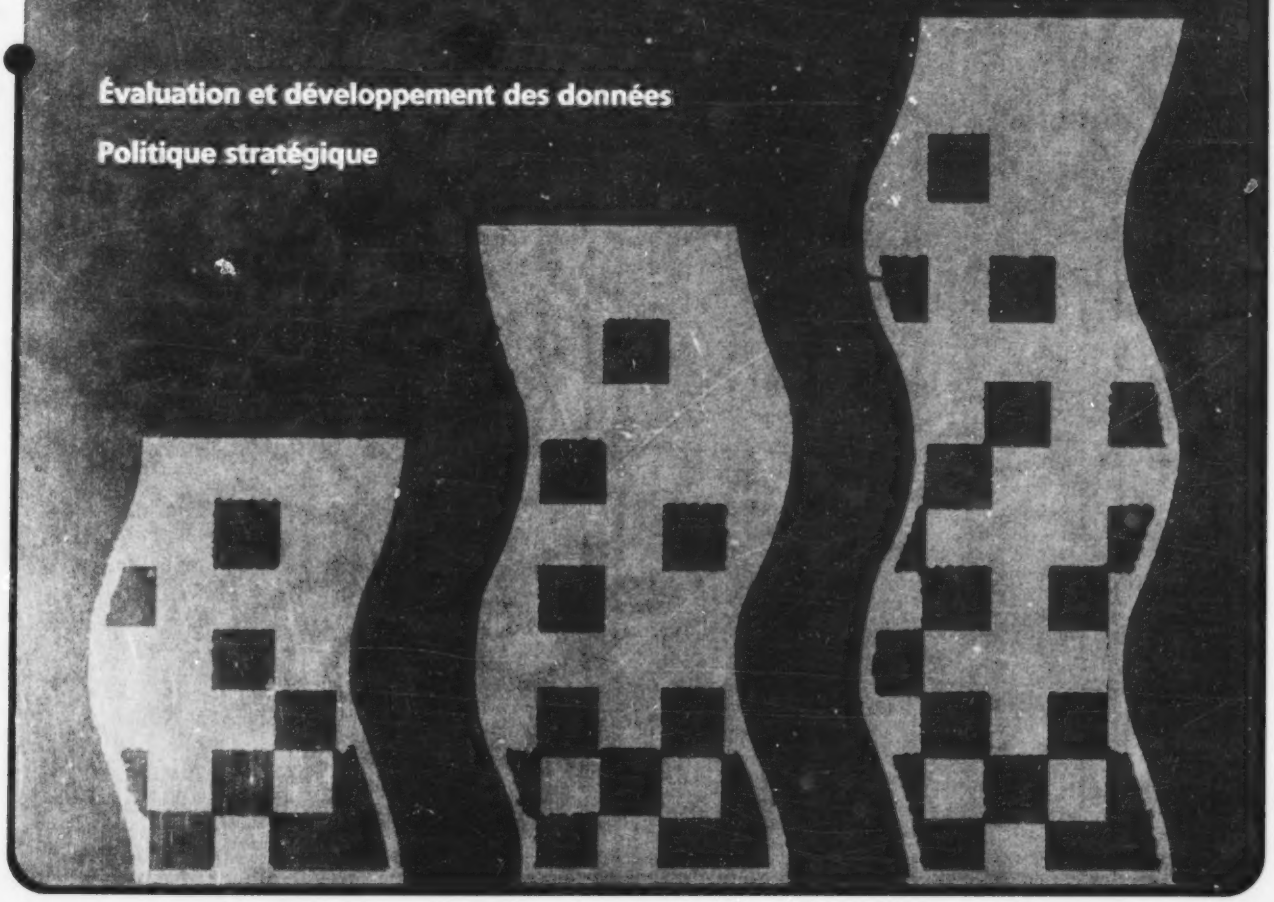
Les outils de l'évaluation

Guide de l'animateur pour les sessions d'auto-évaluation de la capacité des Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHAs)

Évaluation et développement des données

Politique stratégique



Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

SP-AH151-11-00F

102-00350/

Série

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a une longue tradition en matière d'évaluation de programmes. Au fil des ans, la Direction générale de l'Évaluation et du développement des données (EDD) de DRHC a produit de nombreuses évaluations portant sur un large éventail de programmes ministériels. Elle a ainsi acquis un savoir-faire et une expérience qui lui ont permis d'améliorer ses techniques et ses méthodes d'évaluation.

Récemment, il a été nécessaire de revoir la façon dont sont réalisées les évaluations et le rôle du Ministère afin de tenir compte des changements dans la mise en oeuvre de certains programmes de DRHC. Plusieurs programmes, comme la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, sont maintenant mis en oeuvre par des partenaires de DRHC.

Le rôle du ministère a évolué de la prestation directe de services aux citoyens à l'appui des partenaires et à la promotion du développement de leur capacité organisationnelle. Les partenaires jouent également un rôle actif dans l'évaluation des programmes qu'ils mettent maintenant en oeuvre. La Direction générale de l'Évaluation et du développement des données a donc lancé la série "Les outils de l'évaluation". Cette publication, "Le Guide de l'animateur pour les sessions d'auto-évaluation de la capacité des Ententes de développement des ressources humaines autochtones (EDRHAs)", est la quatrième de cette série destinée à accroître les compétences et les connaissances en évaluation dans l'ensemble de DRHC et de ses organismes partenaires. Cette quatrième publication vise à développer la capacité des EDRHAs dans toutes les dimensions.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires sur la série ou sur une étude en particulier.

Les rapports précédents de cette série:

1. *Évaluation quasi-expérimentale*
2. *Guide de passation de marchés pour les études d'évaluation de DRHC*
3. *Les groupes de discussion*

Cette publication est produite par Développement des ressources humaines Canada. Pour obtenir un exemplaire de cette publication ou d'une autre de cette série, veuillez communiquer avec:

Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
Hull (Québec) K1A 0J9

Téléphone:1-888-440-4080
Télécopieur: (819) 953-5550

Courrier électronique:edd@spg.org

Également disponible sur DRHC intranet sous le site d'Évaluation et développement des données (EDD)
ou
Internet: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/edd

(also available in English)

Remerciements

Cet outil vise à soutenir les signataires d'Ententes de développement des ressources humaines autochtones dans le développement de leur capacité organisationnelle. La Synthèse nationale de l'examen à mi-parcours des Ententes bilatérales régionales de 1999 avait identifié le besoin pour un tel outil.

Ce projet a pu être réalisé grâce au dévouement de Francine Whiteduck, Steve Brant et Conrad Saulis de Whiteduck Resources Inc. On a utilisé une approche participative pour développer cet outil. Il reflète donc la contribution de plusieurs individus et de nombreuses organisations.

Dix organisations oeuvrant dans le développement des ressources humaines autochtones se sont portées volontaires pour participer à des études de cas détaillées. L'outil est fondé sur les pratiques efficaces observées lors de ces études de cas. Nous devons donc de sincères remerciements à ces organisations:

- Federation of Newfoundland Indians
- Grand River Employment and Training
- Kivalliq Partners in Development
- Miawpukek First Nation
- Metis Nation of Alberta
- Metis Nation of Ontario
- Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association.
- Saskatchewan Indian Training Assessment Group Inc.
- Stó:lõ Nation Human Resources Development
- Treaty 7 Economic Development Corporation

Nous tenons également à remercier les membres du comité consultatif qui nous ont conseillé tout au long de ce projet. Les membres étaient :

- Ron Abraira, Assemblé des premières nations, Québec/Labrador
- Elvera Garlow, Six Nations of the Grand River
- Herb Lehr, Metis settlements General Council
- Roy Mussell, Stó:lõ Nation
- Mike O'Brien, Assemblée des premières nations
- Jerry Potts, Treaty 7 Economic Development corporation
- Ron Ryan, Inuit Tapirisat of Canada
- Roger Shindelka, Saskatchewan Indian Training Assessment Group Inc
- Ed Swain, Métis National Council
- Bill Vass, Shuswap Nations Tribal Council Society
- Jacques Allard, DRHC, région du Québec
- Ralph Bellstedt, DRHC région de l'Alberta
- Len Meier, DRHC, région de Saskatchewan
- Brenda Stead, DRHC, région du Nouveau-Brunswick

Nous remercions également les quatre groupes autochtones qui ont participé aux ateliers des pré-tests. Ces groupes sont: The First Nations Human Resources Corporation, The Inuvialuit Regional Corporation, the Mawiw Aboriginal Human Resources Development Commission and the Metis Settlements General Council.

Un panel de spécialistes en développement organisationel autochtone a également contribué en passant l'outil en revue. Leurs commentaires furent très utiles. Les membres de ce panel étaient: Kim Ghostkeeper, Brian Keane, Ron Ryan, Mike Trasher and Robin Wortman.

Le Bureau des Relations Autochtones de DRHC a appuyé l'équipe de recherche en répondant promptement à toutes les demandes d'information et en fournissant rapidement des commentaires.

---------- Comment se servir de ce guide ----------

À quoi sert ce guide?

Ce guide est indissociable de l'outil d'auto-évaluation des capacités. Il contient tous les renseignements nécessaires à l'organisation et à l'animation de séances d'auto-évaluation des capacités ainsi qu'à la préparation des rapports pertinents. **Les définitions qu'on y trouve ne valent toutefois que pour cet « outil ».** Les animateurs devraient relire le guide au complet avant les séances.

À qui s'adresse-t-il?

Ce guide est d'abord destiné aux personnes appelées à animer les séances d'auto-évaluation des capacités. Note : les participants auront également intérêt à le consulter.

Comment trouver les renseignements dont on a besoin?

Lors de la préparation d'une séance d'auto-évaluation des capacités – Étudiez la section « Se préparer »; on y parle des éléments dont vous aurez besoin, des personnes qui devraient participer à la séance et du processus à suivre pour amorcer celle-ci et, enfin, on y présente des données contextuelles supplémentaires concernant cet outil.

En cours de séance – Si vous vous demandez ce qu'on entend par telle ou telle question, consultez le chapitre « Terminologie et explication des questions ». Ce chapitre se divise en 5 sections qui, chacune, correspond à une section de l'outil d'auto-évaluation. L'ordre des sections est le même dans les deux cas : 1. Capacité d'intervention; 2. Capacité d'intégration socio-économique; 3. Capacité de constituer des partenariats; 4. Capacité administrative; 5. Capacité de rendre compte. Les numéros des pages correspondent également dans les deux documents. Exemple : si vous voulez avoir des renseignements supplémentaires sur une question figurant en page 8 de la partie « Capacité d'intervention » de l'outil d'auto-évaluation, reportez-vous à la page 8 de la section « Capacité d'intervention » de « Terminologie et explication ».

Pour connaître la définition d'un mot précis, consultez le « Glossaire des termes ».

Certaines questions figurent en italique dans l'outil d'auto-évaluation; on veut par là vous suggérer de consulter la section pertinente du chapitre « Terminologie et explication des questions » avant d'y répondre.

Table des matières

Remerciements
Comment se servir de ce guide

A. Se préparer

Préparer l'auto-évaluation des capacités.....1
Comment fonctionne l'outil 2
Modèle d'évaluation de la capacité organisationnelle.....3
Limites susceptibles d'influer sur les réponses 6
Qui devrait prendre part à l'exercice 7
Notation..... 8
Caractéristiques des diverses EBR/EDRHA..... 9

Feuille de profil de l'EBR..... 12

B. L'évaluation

Mot de bienvenue et présentations.....13

Présentation de transparents 14

Pourquoi évaluer les capacités.....15
Volets associés au rendement des programmes (VRP)..... 17
VRP – Perspective des intervenants..... 18
Objectifs de l'auto-évaluation des capacités..... 19
Avantages de l'auto-évaluation des capacités..... 20
Portée de l'auto-évaluation des capacités 21

Questions et réponses 22
Essai..... 23
Effectuer une évaluation 25
Clôture 25
Faire rapport..... 26

C. Glossaires des termes 38

D. Liste des acronymes.....46

.../2

Terminologie et explication des questions

E. Capacité d'intervention
F. Capacité d'intégration socio-économique
G. Capacité de constituer des partenariats
H. Capacité administrative
I. Capacité de rendre compte

L'outil

J. Capacité d'intervention
K. Capacité d'intégration socio-économique
L. Capacité de constituer des partenariats
M. Capacité administrative
N. Capacité de rendre compte

Se preparer

---------- Préparer l'auto-évaluation des capacités ----------

Une auto-évaluation efficace des capacités comporte 7 volets :

- Organisation matérielle de la salle
- Feuille de profil de l'EBR/EDRHA
- Mot de bienvenue et présentations
- Présentation aux participants
  - Présentation de transparents
  - Questions et réponses
  - Essai
- Évaluation proprement dite
- Clôture
- Faire le rapport

Organisation matérielle de la salle

L'endroit idéal où tenir une séance d'auto-évaluation des capacités serait sans doute à l'extérieur du lieu de travail immédiat des participants : les obligations professionnelles, les besoins des clients, les exigences des gestionnaires, voilà autant d'éléments susceptibles d'interrompre les discussions lorsqu'on effectue l'exercice sur place. Des contraintes matérielles peuvent toutefois exiger que l'on procède aux évaluations dans une salle de conférence ou ailleurs, sur les lieux de travail.

Assez grande pour recevoir au moins 12 personnes, la salle choisie sert, habituellement, de salle de réunion – on y trouve une table ronde ou une table dite « de conseil » ou elle se prête à un aménagement « circulaire » qui convient aux discussions de groupe. Un bureau (à moins qu'il ne s'agisse d'un immense bureau) ne suffira pas.

Il faut aussi prévoir de la place pour installer un chevalet pour tableau à feuilles mobiles et un rétroprojecteur.

De quoi aurez-vous besoin?

- ➢ un tableau à feuilles mobiles
- ➢ un rétroprojecteur
- ➢ un crayon marqueur à encre indélébile
- ➢ des exemplaires de l'outil d'auto-évaluation (les transparents, deux copies papier)
- ➢ des exemplaires du manuel

---------- Comment fonctionne l'outil ----------

Nous avons subdivisé l'outil d'auto-évaluation des capacités en cinq grandes sections, qui correspondent aux cinq dimensions capacitaires dont il a été question ci-dessus, soit : la *capacité d'intervention*, la *capacité d'intégration socio-économique*, la *capacité de constituer des partenariats*, la *capacité administrative* et la *capacité de rendre compte*.

Chaque section contient une série de modèles (voir ci-dessous) conçus expressément pour accélérer et simplifier le processus de réponse à certaines questions de capacité (**1**), qui ont trait aux critères capacitaires (**2**) dans l'une des cinq dimensions capacitaires (**3**). On compte cinq indicateurs différents (**4**), qui représentent les réponses potentielles à chaque question; on peut retenir tous ces indicateurs, certains d'entre eux ou aucun d'entre eux. Les signataires d'EBR/EDRHA possédant ou ne possédant pas la capacité, ils ne devraient répondre que si, selon eux, ils sont dotés de la capacité associée à l'indicateur. Pour ce faire, ils n'ont qu'à cocher d'un ✓ la case correspondant à « Oui » (**5**) située à côté de l'indicateur de capacité qu'ils croient posséder et à faire le compte (**6**) à la fin. On ne coche la case S/O (**7**) que si l'ensemble est sans objet. Partout où la chose s'impose, on devrait expliquer, dans le champ « Commentaires » (**8**), le pourquoi des réponses qui ne sont pas évidentes par elles-mêmes.

Aperçu du modèle d'évaluation des capacités

Capacité		**3**		
Critères		**2**	**Question #**	
Questions		**1**	Oui	S/O
Indicateurs	**1**	**4**	**5**	
	2	**4**	**5**	
	3	**4**	**5**	
	4	**4**	**5**	
	5	**4**	**5**	
Inscrire le nombre total d'indicateur de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.			**6**	**7**

Commentaires : **8**

---- Modèle d'évaluation de la capacité organisationnelle ----------

On décrit ci-dessous les rapports existants entre les dimensions clés, les critères capacitaires, les questions de capacité et les indicateurs. Les dimensions capacitaires, qui forment la base de cet outil d'auto-évaluation, reposent sur les conclusions de l'examen à mi-parcours et des études de cas associées aux meilleures pratiques. Elles ont été validées par un comité consultatif formé d'un groupe représentatif des signataires d'EBR de diverses régions du pays et de certains fonctionnaires de DRHC.

L'outil d'auto-évaluation des capacités isole cinq éléments clés communs aux EBR, éléments qui sont associés aux secteurs d'activité de l'organisme (interventions en matière de développement des ressources humaines), aux pratiques courantes communes à tout organisme (méthodes de reddition des comptes et pratiques administratives) et à l'établissement de liens là où le développement de la main-d'œuvre passe par la collaboration (intégration et partenariat socio-économiques). On définit ainsi ces cinq dimensions clés :

- **Les interventions :** tous les signataires d'EBR offrent, directement ou par le truchement d'un tiers, des services visant à aider les particuliers à acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour trouver un emploi. On appelle « interventions » les activités mises en oeuvre pour atteindre ces objectifs (ex. : recyclage).

- **L'administration :** tous les organismes sont dotés des structures et des processus voulus pour assurer leur fonctionnement (ex. : comptabilité).

- **La reddition des comptes :** on entend par là la mesure, le contrôle et la justification des résultats obtenus par un organisme donné et l'établissement de rapports à l'intention des parties prenantes – ex. : rapports au chef et au Conseil ou à DRHC.

- **Les partenariats :** si l'on veut réaliser les objectifs fixés au regard du développement des ressources humaines, il est nécessaire de miser sur la participation d'autres organismes ou institutions ou d'entités qui poursuivent des objectifs semblables – ex. : centre de formation.

- **L'intégration socio-économique :** les entreprises, les institutions publiques et privées, la production et la consommation de biens influant sur le nombre d'emplois existant dans une région donnée, l'économie de cette région représente un volet indissociable du développement des ressources humaines – ex. : développement économique.

---------- Aperçu du modèle d'évaluation des capacités ----------

Dimensions capacitaires	Les ***dimensions capacitaires*** sont les grandes catégories de capacité qui seront évaluées dans le cadre de l'auto-évaluation des capacités de l'EBR/EDRHA. Il y a, en tout, cinq dimensions capacitaires.
Critères capacitaires	Les grandes dimensions capacitaires sont subdivisées en sous-catégories, plus petites, que l'on appelle ***critères capacitaires***. On compte 26 critères capacitaires.
Questions de capacité	Tous les critères capacitaires contiennent un certain nombre de points relatifs à la capacité sur lesquels on doit se pencher si l'on veut établir l'existence ou l'absence de la capacité. Ces points sont formulés sous forme de ***questions de capacité***, ce qui oblige les signataires de l'EBR/EDRHA à répondre si, honnêtement, ils croient posséder la capacité. En tout, on compte 101 questions couvrant les 26 critères capacitaires.
Indicateurs de capacité	Les ***indicateurs de capacité*** sont les réponses données par les signataires de l'EBR/EDRHA à chaque question; on compte cinq indicateurs par question, soit, en tout, plus de 500 indicateurs.

Prémisses de l'évaluation des capacités

L'outil d'évaluation s'articule autour des compétences indispensables à des organismes qui se veulent efficaces en matière de ressources humaines. Ces compétences ont été cernées dans le cadre d'une analyse des 10 meilleures études de cas des EBR, études de cas isolées par un comité consultatif comptant 20 membres de diverses parties du pays. Elles sont indissociables de divers éléments – processus, protocoles, activités, connaissances, formation, infrastructure, structures et pouvoir organisationnels – que l'on associe à un organisme actif au niveau du développement des ressources humaines.

Aperçu du modèle d'évaluation des capacités

Dimensions capacitaires	Critères	Questions	Indicateurs
Capacité d'intervention	10	30	150
Capacité d'intégration socio-économique	4	13	65
Capacité de constituer des partenariats	4	10	50
Capacité administrative	6	36	180
Capacité de rendre compte	2	12	60
TOTAL 5	**26**	**101**	**505**

Au regard d'un indicateur, la capacité existe ou n'existe pas

La capacité associée à chacun des indicateurs existe ou n'existe pas. Si elle existe, on coche (✓) la case jouxtant le « Oui ». On ne coche la case correspondant à S/O que lorsque l'ensemble de la question semble ne pas être pertinent. On devrait fournir des éclaircissements (dans la section « Commentaires ») à chaque fois qu'il y a lieu d'expliquer les réponses, notamment si l'on a coché la case S/O.

De par sa conception même, l'outil d'auto-évaluation des capacités est facile à utiliser : les 101 *questions de capacité* se présentent toutes sous un même format et ne s'assortissent que de cinq indicateurs (réponses) chacune. Les membres du Comité d'auto-évaluation des capacités de l'EBR/EDRHA n'ont qu'à discuter, à cocher les cases appropriées (les indicateurs qui s'appliquent à l'EBR/EDRHA) et à ajouter toute observation susceptible de clarifier leurs réponses. Une fois qu'on aura répondu aux premières questions, le processus deviendra passablement automatique.

L'agencement même de chaque section consacrée à une dimension capacitaire devrait faciliter la participation pleine et entière, dès le début du processus, de tous les membres du Comité d'auto-évaluation des capacités de l'EBR/EDRHA. La capacité d'intervention intéresse toutes les parties prenantes au programme EBR/EDRHA parce qu'elle constitue l'assise même des programmes et services offerts. On ne devrait pas avoir de problème à susciter le débat autour des 30 premières questions.

Le consensus d'abord, puis la majorité...

Comme on demande aux animateurs de ne retenir que les réponses consensuelles, certains points soulèveront sans doute beaucoup de discussion et donneront lieu à un certain désaccord. S'il est impossible d'en arriver à un consensus au regard de certaines questions ou d'indicateurs, on procédera par « vote à mains levées »; la réponse donnée par la majorité sera dès lors tenue pour la réponse du comité. S'il y avait « match nul » ou égalité des voix pour ce qui est de certains indicateurs, on prendra note qu'il faut revoir la question et les indicateurs à la fin de la section ou de la journée.

Pertinent ou non pertinent?

L'exercice d'évaluation des capacités a pour objectif de déceler l'existence de diverses sortes de capacité au sein de chaque EBR/EDRHA, ce qui facilitera la planification d'éventuelles améliorations du programme. Il importe dès lors au plus haut point d'analyser toutes les questions et de leur associer tous les indicateurs possibles en tenant compte de la situation unique à chaque EBR/EDRHA. Occasionnellement, une question est susceptible de ne pas s'appliquer pas à votre EBR/EDRHA – il ne faut pas oublier que les EBR/EDRHA diffèrent toutes les unes des autres. Le cas échéant, cochez (✓) la case S/O pertinente. On s'attend toutefois à ce que vous justifiiez ce choix dans la section « Commentaires » figurant au bas de la page; de la sorte, quiconque étudiera les réponses pourra comprendre pourquoi on a rejeté la question.

---------- Limites susceptibles d'influer sur les réponses ----------

On a conçu ce guide de l'animateur de façon à réduire la quantité d'interprétations auxquelles les nombreux indicateurs de capacité pourraient donner lieu si on laissait les signataires des EBR/EDRHA établir eux-mêmes où veulent en venir les concepteurs. On reconnaît toutefois que, la diversité des perspectives aidant, l'outil d'évaluation devra composer avec certaines limites. On peut voir, dans le tableau ci-dessous, comment les grandes différences touchant à la nature même des EBR/EDRHA peuvent se répercuter sur les perspectives au regard de l'acquisition des capacités.

Réponses et limites	
Perspective	**Différences perçues limitant l'acquisition de capacités**
Entente urbaine/rurale	Les EBR/EDRHA urbaines, à cause de la diversité de leur clientèle, offrent généralement un plus large éventail de programmes. Les programmes ruraux sont moins diversifiés étant donné les possibilités locales plus restreintes.
Entente centralisée/ décentralisée	La mise en oeuvre des EBR/EDRHA décentralisées est plus onéreuse en raison des impératifs de nature géographique et des frais administratifs plus élevés. Les EBR/EDRHA centralisées offrent plus de possibilités étant donné qu'on peut y faire davantage avec les ressources disponibles.
Ententes existantes/ nouvelles	Les EBR/EDRHA en place depuis un certain temps sont avantagées parce que leur personnel est chevronné et qualifié. Les nouvelles EBR/EDRHA doivent composer avec une courbe d'apprentissage plus longue et plus onéreuse.
Différences régionales	Certaines régions semblent avoir davantage de possibilités, de ressources et d'appui des DRHC que les autres.
Différences culturelles	Ce qui donne des résultats dans une région donnée peut être inopérant ailleurs, des facteurs culturels influant sur la perception des choses. Pour certaines cultures, le développement s'est effectué plus rapidement grâce au soutien public.

--- Qui devrait prendre part à l'exercice d'auto-évaluation des capacités?---

On s'attend à ce que dans le cadre de chacune des EBR/EDRHA, on mette sur pied un Comité d'auto-évaluation des capacités. Ces comités peuvent comprendre de 4 à 10 personnes, selon la taille de l'EBR/EDRHA. Idéalement, ils devraient être formés de 6 à 8 membres.

Les membres des comités devraient être très au fait des programmes et services de l'EBR/EDRHA. Comme les questions à l'étude touchent à la plupart des activités et processus, le Comité devrait comprendre des travailleurs de première ligne, des gestionnaires et des membres du Conseil et, éventuellement, un partenaire et/ou un représentant de la collectivité – là où il y a, à ce niveau, étroite collaboration avec l'EBR/EDRHA. Il serait très utile de connaître le point de vue de ces membres de l'extérieur quant à la capacité qu'a l'EBR/EDRHA de satisfaire aux besoins de la collectivité. Voici comment pourrait être constitué un comité d'auto-évaluation des capacités.

Comité d'auto-évaluation des capacités	
Éventuels membres du comité	**Nombre**
Gestionnaire de l'EBR/EDRHA	1
Personnel de l'EBR/EDRHA (conseiller en carrières, agent de DMT, analyste du marché du travail, etc.)	3
Membre du Conseil de l'EBR/EDRHA	1
Représentant de la collectivité (conseiller de bande chargé des RH, ODEC, etc.)	1
Représentant d'un partenaire ou d'un « organisme affilié » (ex. : fournisseur de formation)	1
Total	7

Les membres du Comité devront disposer du temps prévu pour l'exercice – l'auto-évaluation des capacités de l'EBR/EDRHA demande environ deux jours –; pour vous assurer de leur disponibilité, prévoyez longtemps à l'avance le moment et le lieu de la réunion.

---------- Notation ----------

On a fait en sorte que le processus de notation de l'outil d'auto-évaluation des capacités soit relativement simple pour que tous les participants à l'exercice puissent aisément en extraire les résultats et les comprendre. Chaque animateur dispose de « cartes de pointage » qu'il devra remplir à la fin de l'évaluation des capacités.

Dans l'exemple ci-dessous, on illustre la manière de résumer, sur chaque carte, les réponses de l'outil d'auto-évaluation des capacités (voir également « Comment fonctionne l'outil d'auto-évaluation des capacités»).

Pour obtenir le résultat final pour chaque critère capacitaire, additionnez les résultats notés pour les cinq indicateurs de chacune des questions de capacité; puis, consignez le total obtenu dans le « blanc » situé à l'extrême droite de la Carte de pointage. Après avoir reporté aux endroits appropriés les points accordés à tous les critères capacitaires, additionnez-les et notez le résultat dans le dernier blanc de la ligne *Total* (extrémité inférieure droite de la Carte de pointage). Puis, reportez le total des points dans l'espace en blanc situé au bas de la colonne *Total des points* (extrémité gauche de la Carte de pointage).

Dans l'exemple figurant ci-dessous, on peut « noter » de la façon suivante : x/65 (x sur un maximum de 65 indicateurs de capacité) ou, encore, en établissant un « pourcentage capacitaire » pour cette dimension, pourcentage qu'on obtient en divisant x par 65.

Les notes concernent les dimensions prises isolément; on n'additionne pas les points obtenus pour les diverses dimensions capacitaires.

FICHE D'ÉVALUATION						
CAPACITÉ D'INTÉGRATION SOCIO-ÉCONOMIQUE						
Note Totale	**Capacité**	**Critères**		**Questions**	**Indicateurs**	
/ 65	Intégration Socio-économique	1	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	4	20	**1**
		2	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	4	20	**1**
		3	Développement de l'entrepreneuriat	3	15	**1**
		4	Intégration culturelle	2	10	**1**
			Total	**13**	**65**	**5**

---------- Caractéristiques des diverses EBR/EDRHA ----------

Le tableau suivant fait état des divers types d'EBR/EDRHA intégrés au programme EBR/EDRHA. S'il comprend et connaît les caractéristiques des diverses EBR/EDRHA, l'animateur pourra obtenir des réponses plus précises aux questions de capacité ou sera à même de remplir plus facilement les feuilles de profil.

Différences entre les diverses structures des EBR/EDRHA		
Caractéristiques des EBR/EDRHA	**Description**	**Scénario probable**
Centralisation	Mise en oeuvre centralisée au sein de la collectivité autochtone concernée; autorité administrative centrale.	– Services comptables/financiers centraux – Pouvoir décisionnel central – Autorité centrale/rapports centraux – Obligation de rendre compte à l'autorité centrale
Décentralisation	Mise en oeuvre en plusieurs endroits; délégation de certains pouvoirs/certaines responsabilités à des bureaux secondaires.	– Autorité/pouvoir décisionnel au niveau local – Services comptables / financiers / budgétaires locaux – Programmes et services : peuvent différer d'une collectivité à l'autre
Autorité centralisée / fonctionnement décentralisé	Contrôle et autorité au niveau central; délégation de responsabilités opérationnelles à des bureaux secondaires.	– Services comptables/financiers centraux – Pouvoir décisionnel central – Autorité centrale/rapports centraux – Prestation des programmes et services : décentralisée – Obligation de rendre compte à plusieurs parties prenantes
Mise en oeuvre en milieu urbain	Entente axée sur la prestation de programmes et services destinés aux Autochtones vivant en milieu urbain.	– Habituellement : programmes urbains; peu susceptible d'offrir des services aux collectivités isolées – Ressources plus productives (frais de déplacement limités) – S'adresse d'habitude à tous les groupes autochtones – Susceptible d'offrir des programmes plus variés
Mise en oeuvre en milieu rural	Entente axée sur la prestation de programmes et services destinés aux collectivités autochtones rurales.	– Programmes adaptés aux différents besoins des collectivités – Programmes et services limités (en raison du coût de leur prestation en milieu rural et d'une faible participation) – Susceptible d'offrir l'accès à distance et des services aux régions éloignées
Mise en oeuvre rurale et urbaine	Prestation de programmes et services aux clients autochtones des zones rurales et urbaines.	– Susceptible d'offrir une vaste gamme de programmes – Peut s'adresser à plus d'un groupe autochtone – Susceptible d'offrir l'accès à distance et des services aux collectivités éloignées – Différences possible au niveau du fonctionnement des programmes ruraux et des programmes urbains –Fonctionnement : peut être centralisé pour les programmes urbains (voir ci-dessus) et décentralisé pour les programmes ruraux

Caractéristiques des EBR/EDRHA	Description	Scénario probable
Entente intégrée	Entente dont la mise en oeuvre s'inscrit dans le prolongement d'un autre programme ou qui est assimilée à un « service » d'une administration autochtone.	– Habituellement pas indépendante – CA et Conseil de gestion (chef et Conseil) : d'ordinaire une même entité – Peut relever du titulaire d'un portefeuille – Partage l'idéologie, le mandat, les buts et objectifs de l'administration locale – Services financiers/comptables communs – Peut partager les services administratifs – Peut n'avoir autorité/n'être responsable qu'au regard de certains programmes et services – Note : on peut toujours répondre aux questions de capacité comme si l'on assimilait l'organisme intégré à l'EBR/EDRHA, mais on doit donner des explications dans la section («Commentaires »)
Entente indépendante	Mise en oeuvre indépendante par une organisation autonome.	– Conseil de direction indépendant – Mandat, politiques, procédures et ensemble de buts et objectifs propres – Autorité et responsabilités : émanent généralement de l'EBR/EDRHA et non de l'administration autochtone locale – Services financiers / comptables / administratifs propres – peuvent toutefois être partagés avec l'administration locale autochtone ou un autre partenaire ou être fournis par eux en vertu d'un contrat
Entente de grande envergure	EBR/EDRHA dotée d'un budget de plus de 16 M$ pour 5 ans.	– S'étend généralement à l'ensemble de la province/du territoire – Peut offrir des programmes urbains et ruraux – Offre une vaste gamme de programmes et services – Peut donner lieu à un éventail de partenariats
Entente d'envergure moyenne	EBR/EDRHA dotée d'un budget se situant entre 8 M$ et 16 M$ pour 5 ans.	– S'étend généralement à une région – Peut offrir des programmes urbains et ruraux – Offre une vaste gamme de programmes et services – Peut donner lieu à un éventail de partenariats – Peut donner lieu à un éventail d'ententes auxiliaires
Entente de petite envergure	EBR/EDRHA dotée d'un budget inférieur à 8 M$.	– Peut s'étendre à une région ou à une collectivité locale – Peut offrir des programmes urbains et ruraux – Offre des programmes et services limités – Peut donner lieu à un éventail de partenariats – Peut donner lieu à un éventail d'ententes auxiliaires
Entente à niveaux multiples	Fonctionnement touchant à différents niveaux.	– Peut offrir des programmes urbains et ruraux – Peut donner lieu à de nombreux partenariats/ententes auxiliaires – Généralement de grande envergure et décentralisée – Peut offrir des programmes et services différents à des régions/groupes culturels différents -Doit rendre compte à de nombreuses parties prenantes

Caractéristiques des EBR/EDRHA	Description	Scénario probable
Entente unilatérale	Fonctionnement autonome au sein d'une seule collectivité.	– Généralement de petite ou de moyenne envergure – Généralement indépendante – Repose généralement sur un processus décisionnel centralisé – Est habilitée à agir sur le DMT – Peut donner lieu à un nombre limité de partenariats/d'ententes auxiliaires
Entente diversifiée	Prestation de divers programmes et services qui s'inscrivent (ou non) dans le cadre du programme/mandat des EBR/EDRHA	– Généralement de grande ou de moyenne envergure – Offre généralement de multiples programmes, à divers niveaux et dans plusieurs régions – Peut donner lieu à de nombreux partenariats et ententes auxiliaires – Adopte généralement une attitude plus dynamique dans la démarche de DMT – Approche généralement novatrice et active au regard du volet recherche-développement – Maximise généralement l'orientation des ressources
Entente multiculturelle	Ciblage de plus d'un groupe culturel	- S'adresse à divers groupes culturels - Peut offrir des programmes et services à des groupes non autochtones - S'étend généralement à des clients autochtones d'ailleurs (de l'extérieur du territoire)
Entente ciblant des clients d'une seule culture	Ciblage d'un seul groupe culturel	– S'adresse à un seul groupe de clients autochtones (Métis, Premières Nations ou Inuits) – Peut offrir des services limités à d'autres clients (services n'exigeant pas de financement)

---------- Feuille de profil de l'EBR ----------

En tenant compte du fait qu'il y aura des différences au niveau des EBRs/EDRHAs, on a conçu une feuille de profil que l'animateur remplira et adjoindra au document dûment de l'auto-évaluation des capacités. Cette feuille (qui figure en fait au début du document) a pour objet d'aider les animateurs à se familiariser avec les signataires de l'EBR/EDRHA avant l'exercice d'auto-évaluation.

Exemple – Comité d'auto-évaluation des capacités			
1	**Signataire de l'EBR**	Organismes affiliés au conseil tribal Wannabee	
2	**Personne-ressource**	Gestionnaire de programme (Jos Bleau)	
3	**Emplacement**	Grosseville	
4	**Type d'entente**	Décentralisée	
5	**Affiliation culturelle**	Première Nation	
6	**Envergure et budget**	Entente de moyenne envergure	
7	**Personnel**	10 employés à plein temps	
8	**Population cible**	50,000 Autochtones	
9	**Taux d'activité**	Participation à la population active : 60 %	
10	**Programmes**	À l'intention des jeunes et des personnes handicapées (nouveaux) Subvention salariale Préparation professionnelle	– Aide aux études post-secondaires – Aide au travail indépendant – Apprentissage
11	**Partenaires**	École secondaire de Wannabee 10 Centres d'emploi provinciaux	– École secondaire de Wannabee – 10 Centres d'emploi provinciaux
12	**Organismes affiliés**	Ottabee Training Ltd.	Centre de carrières/d'emploi autochtone
*** Les données figurant dans cet exemple sont fictives. Tout élément de ressemblance avec une EBR/EDRHA existante serait purement accidentel.**			

L'ÉVALUATION

---------- Mot de bienvenue et présentations ----------

Une fois tous les participants réunis, il faut leur faire savoir :

- qui vous êtes – présentez-vous et faites état de divers éléments qui vous caractérisent (nom, nation, expérience, etc.)
- la raison d'être de la réunion – le rôle de l'EDRHA et les rapports avec DRHC
- ce que vous entendez réaliser au cours des deux prochains jours
- ce que vous attendez d'eux

Présentations

Les présentations ont toujours revêtu – et continuent à le faire – une importance primordiale dans la façon de faire de la plupart des peuples autochtones. Selon les anciens, il est de tradition de consacrer des heures aux présentations avant d'amorcer véritablement une réunion : les Autochtones attachent une signification particulière au nom, à la famille, au clan et à la nation indissociables des personnes et leur accordent la plus grande considération (on a souvent vu l'étape des présentations s'étendre sur une journée complète). Pour respecter ces pratiques traditionnelles, on devrait insister sur les présentations, qui donnent le coup d'envoi d'une démarche importante, dans le cadre de laquelle on demande aux participants de livrer leurs opinions, leurs pensées, leurs expériences.

Dans le contexte des EBR, certains sont appelés à évoluer constamment de concert, d'autres peuvent travailler ensemble de façon occasionnelle ou s'entretenir de temps en temps par téléphone et d'aucuns ne se connaissent pas du tout. Il en est pour qui la réunion constituera peut-être une première occasion de rencontrer d'autres personnes évoluant dans le cadre de l'EBR. Quel que soit le cas, les présentations ont leur importance; les participants doivent avoir au moins une possibilité de se nommer. Il faudrait en outre leur demander de parler du rôle qu'ils jouent au sein de la collectivité où ils travaillent.

---------- Présentation de transparents ----------

Il faudrait donner aux participants la possibilité de s'installer avant que ne commence la projection de transparents.

Les transparents devraient s'accompagner d'une brève explication. La présentation ne devrait pas durer plus de 15 à 20 minutes.

---------- Pourquoi évaluer les capacités? ----------

1) Selon les conclusions de l'examen à mi-parcours du programme EBR entrepris en 1998 :

- Certains signataires d'EBR devaient développer une capacité organisationnelle pour pouvoir assurer la prestation de programmes relatifs au marché du travail.

- En particulier, les signataires d'EBR devaient améliorer leurs capacités :
  - d'exercer des fonctions,
  - de résoudre des problèmes et d'atteindre des objectifs; et
  - de comprendre les besoins en matière de marché du travail (dans un contexte global et d'une manière durable) et d'en tenir compte.

Conclusion :

Il y a tout lieu d'élaborer des outils susceptibles d'aider à améliorer les volets « conception », « prestation » et « résultats » des programmes.

2) En février 1999, les signataires d'EBR ont tenu une conférence, « **Thinking of Evaluation: RBAs and Beyond** », au cours de laquelle ils ont débattu des besoins des divers intervenants en matière d'évaluation et de responsabilisation :

- DRHC est responsable envers le Parlement (au regard des programmes qu'il parraine)
- les signataires d'EBR doivent être responsables envers leurs chefs et conseils
- la responsabilisation envers la collectivité : élément important, auquel on n'accorde pas suffisamment d'attention
- l'auto-évaluation constitue un élément de la stratégie d'examen du DRHA
- beaucoup de signataires d'EBR n'ont pas la capacité et les compétences voulues pour entreprendre la véritable évaluation qui irait de pair avec le concept de responsabilisation envers toutes les parties prenantes

En résumé

Le processus inhérent aux ERB compte beaucoup de parties prenantes qui ont toutes différents besoins et responsabilités en matière d'évaluation. Il faut tenir compte de tous ces besoins, comme on le verra dans les exemples suivants.

Constatation :

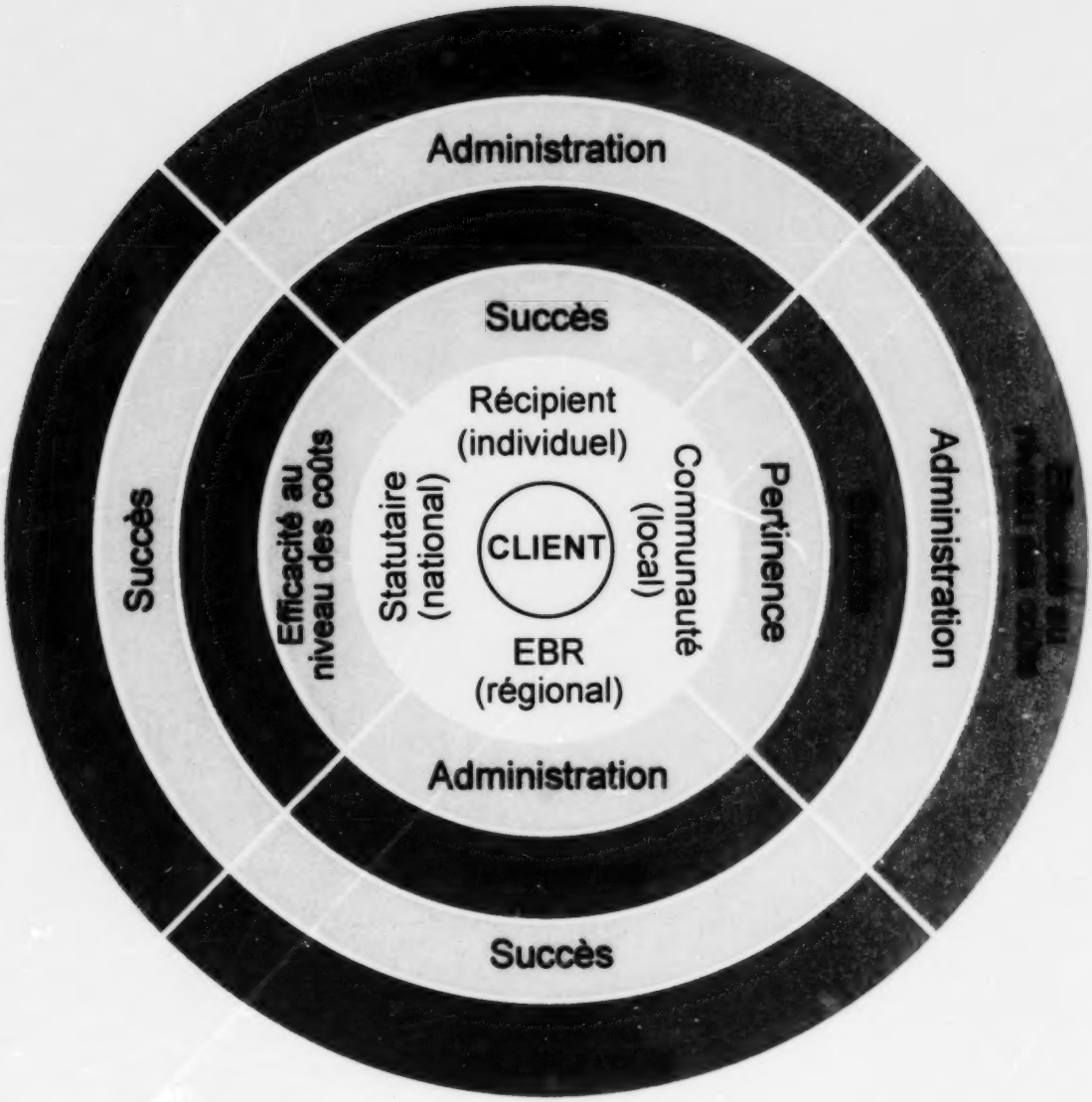
On ignore si les signataires d'EBR possèdent la capacité voulue en matière d'évaluation. Il faudrait évaluer dans quelle mesure ils peuvent déterminer le rendement de leurs programmes et les doter d'outils aptes à renforcer leur capacité en matière d'évaluation.

VOLETS ASSOCIÉS AU RENDEMENT DES PROGRAMMES (VRP)

Niveau de priorité	Besoins des clients (individuel)	Besoins de la communauté (local)	Besoins des EDRHA (régional)	Besoins statutaires (national)
1	Succès	Pertinence	Administration	Efficacité au niveau des coûts
2	Pertinence	Succès	Pertinence	Administration
3	Administration	Administration	Succès	Succès
4	Efficacité au niveau des coûts	Efficacité au niveau des coûts	Efficacité au niveau des coûts	Pertinence

Les divers intervenants ont des priorités et des besoins d'information différents.

VRP — Perspective des intervenants



---------- Objectifs de l'auto-évaluation ----------

- Offrir aux signataires des EDRHA la possibilité de comparer leur performance par rapport à des « pratiques exemplaires » et cerner des zones pouvant se prêter à des démarches de développement et d'amélioration.

- Reconnaître les lacunes au regard de la capacité pour ce qui est du développement des ressources humaines.

- Élaborer des plans de développement des capacités.

- Garantir à tous les intervenants que les signataires d'EDRHA satisfont à leurs besoins.

Avantages de l'auto-évaluation des capacités

L'auto-évaluation des capacités aidera à élaborer un plan en vue :

- de l'acquisition de l'aptitude à satisfaire aux besoins des clients
- du renforcement des compétences et des aptitudes en matière de ressources humaines au sein de l'organisme
- de la mise à contribution et de l'amélioration des processus de gestion existants
- du renforcement du volet « responsabilisation »

---------- Portée de l'auto-évaluation des capacités ----------

Administrative

Planification stratégique et opérationnelle
Acquisition de l'auto-suffisance
Efficacité des opérations
Développement des ressources humaines internes
Systèmes de données et systèmes d'information de gestion
Communication

Intégration socio-économique

Capacité d'intégration économique
Intégration communautaire – EBR
Développement de l'entreprenariat
Intégration culturelle

Constituer des partenariats

Partenariats avec les secteurs privé, et des entreprises
Relations efficaces avec DRHC
Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes
Apprentissage
Intégration de la planification axée sur la collectivité

Rendre compte

Contrôles financiers
Capacité d'évaluation

Intervention

Enrichissement personnel et formation préparatoire
Aptitude à l'emploi
Formation professionnelle viable et nouvelle
Formation dans les collectivités isolées
Développement de l'emploi de haute qualité
Stratégies holistiques pour l'élaboration/évaluation de la formation offert aux clients
Élaboration de programmes libre-service et accès
Recherche et développement concernant les interventions
Formation en préparation à l'emploi

---------- Questions et réponses ----------

Il faudrait donner aux participants la possibilité de poser des questions. Voici les questions/thèmes les plus souvent abordés.

Comment cet atelier d'évaluation des capacités profitera-t-il à mon organisme?

- ✓ Les évaluations des capacités peuvent être intégrées au processus de planification des signataires d'EBR/EDRHA.
- ✓ Les évaluations des capacités peuvent faciliter l'élaboration de plans de développement de capacités, démarche qui fait partie intégrante des Ententes de développement des ressources humaines autochtones.

En quoi les résultats des auto-évaluations serviront-ils à DRHC?

- ✓ Pour le BRA : les résultats des auto-évaluations contiendront des renseignements dont il faudra tenir compte quant aux besoins en matière d'acquisition de capacités.
- ✓ Pour EDD : les auto-évaluations des capacités aideront à établir quels autres outils seront nécessaires pour étayer l'auto-évaluation des programmes. L'auto-évaluation des programmes constitue l'un des éléments inhérents à la stratégie d'examen prévue dans la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA).

Dois-je demeurer ici tout le temps?

On vous a demandé de participer à l'atelier pour profiter de vos connaissances et de vos « expériences ». Les questions que nous analyserons touchent à toutes les activités et à tous les processus des EBR/EDRHA. D'accord, les réponses doivent faire l'objet d'un consensus, mais dans certains cas, vous serez peut-être celui ou celle dont les connaissances seront indispensables. Dès lors, votre présence demeure primordiale pendant toute la durée de l'atelier.

Capacité		Véhicules automobiles		
Critère		Conduite automobile	**Questions :**	
Question : Pouvez-vous conduire sur des chaussées glissantes?			Oui	S/O
Indicateurs	**1**	Connaît les distances de freinage		
	2	Respecte la distance de sécurité lorsqu'il suit d'autres véhicules		
	3	Connaît les trois grands éléments de signalisation associés aux chaussées glissantes		
	4	Sait à quoi ressemblent des plaques de glace noire		
	5	Pompe les freins lorsqu'il immobilise son véhicule		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

---------- Essai N° 2 ----------

Capacité		Véhicules automobiles		
Critère		Entretien d'un véhicule	**Questions :**	
Question : Procédez-vous à un entretien mensuel?			Oui	S/O
Indicateurs	**1**	Vérifie l'huile à chaque mois		
	2	Nettoie son véhicule après une série de déplacements		
	3	Sait où se trouve le réservoir du liquide lave-glace		
	4	Connaît le prénom du mécanicien d'entretien		
	5	Briquet du véhicule en état de fonctionner		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

---------- Effectuer une évaluation ----------

Copies

Vous êtes prêt à procéder à l'évaluation. N'oubliez pas de conserver une copie de l'outil d'auto-évaluation dûment rempli et d'en laisser une aux responsables de l'EBR/EDRHA.

Les transparents utilisés pour la rétroprojection constitueront votre copie. Remplissez-les au fur et à mesure, à l'aide de crayons marqueurs à encre indélébile. Vous vous servirez de ces documents pour préparer votre rapport. Demandez à un participant de remplir une copie papier – exemplaire destiné à l'EDRHA – au fil des étapes successives de l'évaluation.

Avant de commencer

Avant de commencer, rappelez aux participants qu'ils y gagneraient à consulter le guide, que vous déposerez au centre de la table, et qui explique chaque question à l'étude.

Nous vous suggérons de faire un bref exposé préalable avant d'aborder toute dimension capacitaire; vous pourriez lire à voix haute la définition de cette dimension capacitaire – définition qui figure au début de chaque section du guide.

Faire en sorte que les gens comprennent

Au fil de la démarche, soyez attentif aux signaux non verbaux qu'« émettent » les participants. Si une question semble demeurer nébuleuse, n'hésitez pas à lire l'explication qu'en donne le manuel. Certains peuvent se sentir gênés d'avouer qu'ils ne comprennent pas quelque chose. Au besoin, déclarez que vous n'êtes pas sûr de bien saisir et consultez le manuel.

Dans certains cas, nous recommandons fortement aux gens de se reporter au guide avant de répondre – lorsque le texte est en italique sur les feuilles de l'outil.

Clôture

Si vous avez pu dépouiller les cartes de pointage pour chaque dimension capacitaire, portez les totaux à la connaissance des participants.

L'évaluation sera plus utile à l'organisme si on élabore un plan d'action et si on charge quelqu'un de le mettre en oeuvre. Offrez de collaborer avec cette personne à l'élaboration du plan d'action, qui deviendra un plan d'acquisition des capacités. Ces plans font partie des EDRHA.

À la fin de la séance, faites savoir aux participants que vous allez leur faire parvenir, sous peu, un résumé des résultats – donnez-leur une date précise. Demandez à quelqu'un s'il veut bien se charger de présenter au Conseil ce rapport et le plan d'acquisition des capacités.
Si vous disposez d'un photocopieur, faites une copie de la version papier de l'outil d'auto-évaluation. Vous en aurez besoin si les transparents ne sont pas toujours lisibles.

---------- Faire rapport----------

Dans un délai d'une semaine après l'atelier, faites parvenir aux responsables de l'EBR/EDRHA un rapport dans lequel vous résumez les constatations. A la page suivante il y a un modèle de ce rapport.

Nous vous remercions d'avoir participé à cette démarche.

PROFIL EDRHA		
Signataire de l'EDRHA		
Personne ressource	Nom: Nation:	Tél: Télécopieur:
Emplacement	Ville, Province/Territoire	
Caractéristiques	Exemple, centralisation ou décentralisation	
Affiliation culturelle	Inuits, Premières Nations ou Métis	
Budget	Budget pour la durée de l'entente	
Personnel	Nombre d'employés à plein temps ou partiel	
Population desservie	Population vivant dans les communautés	
Chômage	Taux de chômage dans les communautés desservies	
Programmes	Types de formation offerts	
Partenaires	Par exemple, institutions d'enseignement	

Resume des resultats						
Capacité	# de Critères	# de Questions	# de Indicateurs	# Indicateurs ajusté	# Réel Indicateurs	% Note Totale
Intervention	11	30	150	150	108	72%
Intégration Socio-économique	4	13	65	55	40	73%
Partenariats	4	10	50	50	36	72%
Administration	7	36	180	180	117	65%
Rendre compte	2	13	65	65	45	69%

Indicateurs ajusté: Nombre total d'indicateurs des questions retenues (# de questions pertinentes x 5, on retire les questions sans objet)

Indicateurs réel: Nombre d'indicateurs cochés dans les questions pertinentes (chacune vaut un point)

% total: indicateurs réels/indicateurs ajustés

Resume de la capacite d'intervention

Item	Maximum possible	Ajusté	Réel
Nombre de critères	11	11	
Nombre de questions	30	30	
Nombre d'indicateurs	150	150	108
% capacité			72%

Veuillez noter que lorsqu'une question est sans objet, l'animateur doit inscrire 0 dans la colonne "ajusté" pour cette question. L'animateur doit aussi inscrire un zéro dans la colonne réel pour chaque question sans objet.

Capacité Enrichissement personnel et formation préparatoire

	Maximum possible	Ajusté	Réel
L'EDRHA offre-t-elle une admission efficace des clients?	5	5	4
L'EDRHA offre-t-elle de l'orientation professionnelle?	5	5	4
L'EDRHA offre-t-elle du soutien ou de la préparation à l'emploi?	5	5	4
L'EDRHA aide-t-elle les clients à accéder à d'autres financements?	5	5	4
	20	20	16

Capacité pour ce critère: 80%

Capacité Évaluation de l'intervention

	Maximum possible	Ajusté	Réel
L'EDRHA prévoit-elle un processus gestion/évaluation de formation?	5	5	4
L'EDRHA prévoit-elle une évaluation de la carrière du client?	5	5	4
	10	10	8

Capacité pour ce critère: 80%

Capacité Aptitude à l'emploi

	Maximum possible	Ajusté	Réel
L'EDRHA offre-t-il aux clients des services de préparation à l'emploi?	5	5	3
L'EDRHA aide-t-elle à se préparer à s'intégrer à la population active?	5	5	3
L'EDRHA a-t-elle accès à des information sur les emploi/carrières?	5	5	3
L'EDRHA a-t-elle un bon programme de placement/référence?	5	5	3
Les jeunes ont-ils accès à des services fournis par l'EDRHA?	5	5	3
Les handicapés ont-ils accès à des services offerts par EDRHA?	5	5	3
EDRHA offre-t-elle des programmes qui s'adressent aux femmes?	5	5	4
	35	35	22

Capacité pour ce critère: 63%

Capacité	Formation professionnelle viable et nouvelle		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA offre-t-elle un accès à la formation professionnelle?	5	5	4
EDRHA offre-t-elle un accès à l'apprentissage?	5	5	3
EDRHA offre-t-elle accès à des cours formation en haute technologie´	5	5	4
EDRHA offre-t-elle un accès à la formation sectorielle?	5	5	3
EDRHA favorise-t-elle les études supérieures?	5	5	4
EDRHA offre-t-elle du soutien pour l'emploi saisonnier?	5	5	3
EDRHA appuie-t-elle les compétences traditionnelles?	5	5	4
	35	35	25

Capacité pour ce critère: 71%

Capacité	Formation dans les collectivités éloignées		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA offre-t-elle de la formation dans les collectivités éloignées?	5	5	4

Capacité pour ce critère: 80%

Capacité	Développement de l'emploi de haute qualité		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA favorise-t-elle le développement de l'emploi de haute qualité´	5	5	4
EDRHA offre-t-elle programmes/formation pour emploi de qualité?	5	5	3
EDRHA peut-elle évaluer les répercussions des emplois de qualité?	5	5	4
	15	15	11

Capacité pour ce critère: 73%

Capacité	Stratégies holistiques pour l'élaboration/évaluation de la formation		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA prévoit-elle une approche holistique pour la formation?	5	5	4
Les programmes reflètent-ils les valeurs de la communauté?	5	5	3
	10	10	7

Capacité pour ce critère: 70%

Capacité	Élaboration de programmes libre-service et accès offert aux clients		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA permet-elle un certain libre-service?	5	5	3

Capacité pour ce critère: 60%

Capacité	Recherche et développement concernant les interventions		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
L'EDRHA se livre-t-elle à des travaux de recherche/développement?	5	5	3

Capacité pour ce critère: 60%

Capacité	Formation en préparation à l'emploi		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA offre-t-elle la formation en préparation à l'emploi?	5	5	5
Le programme présente-t-il les notions de base?	5	5	4
	10	10	9

Capacité pour ce critère: 90%

Resume de la capacité d'integration socio-economique			
Item	Maximum possible	Ajusté	Réel
Nombre de critères	4	4	
Nombre de questions	13	11	
Nombre d'indicateurs	65	55	40
% capacité		73%	

Capacité	Intégration économique de EDRHA		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA a-t-elle une incidence sur l'économie locale?	5	5	5
EDRHA offre-t-elle des programmes qui aident l'économie locale?	5	5	5
EDRHA fait-elle participer les entreprises aux programmes/services?	5	0	0
EDRHA lie-t-elle les programmes au développement économique?	5	5	5
	20	15	15

Capacité pour ce critère: 100%

Capacité	Intégration de EDRHA à la communauté		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA est-elle une organisation communautaire?	5	0	0
EDRHA a-t-elle une incidence positive sur la communauté?	5	5	4
EDRHA tient-elle compte des besoins de la communauté?	5	5	3
EDRHA traite-elle du mieux-être des clients?	5	5	4
	20	15	11

Capacité pour ce critère: 73%

Capacité	Développement de l'entrepreneuriat		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA offre-t-elle un éventail de programmes d'entrepreneuriat?	5	5	2
EDRHA offre-t-elle des programmes qui favorisent l'entrepreneuriat?	5	5	3
EDRHA participe-t-elle aux initiatives dans la communauté?	5	5	2
	15	15	7

Capacité pour ce critère: 47%

Résultats de l'auto-évaluation de la capacité

nom EDRHA

Capacité	Intégration culturelle		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA tient-elle compte de la culture locale?	5	5	3
EDRHA favorise-t-elle l'épanouissement de la culture locale?	5	5	4
	10	10	7

Capacité pour ce critère: 70%

Resume de la capacité de constituer des partenariats			
Item	Maximum possible	Ajusté	Réel
Nombre de critères	4	4	
Nombre de questions	10	10	
Nombre d'indicateurs	55	50	36
% capacité		72%	

Capacité	Partenariats avec les secteurs privé et des entreprises			
		Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA participe-t-elle aux secteurs privé et des entreprises?		5	5	3
EDRHA encourage-t-elle le partenariat avec le secteur privé?		5	5	3
		10	10	6

Capacité pour ce critère: 60%

Capacité	Relations cordiales avec DRHC			
		Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA communique-t-elle efficacement avec DRHC?		5	5	3
EDRHA collabore-t-elle avec DRHC pour atteindre les cibles?		5	5	4
EDRHA fournit-elle des données essentielles à DRHC, au besoin?		5	5	5
DRHC communique-t-elle avec le personnel de votre EDRHA?		5	5	4
		20	20	16

Capacité pour ce critère: 80%

Capacité	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes			
		Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA exécute-t-elle des programmes conjointement?		5	5	3
EDRHA a-t-elle juridiction de DMT autochtone dans la prov/terr?		5	5	4
EDRHA communique-t-il avec les représentants de la prov/terr?		5	5	3
		15	15	10

Capacité pour ce critère: 67%

Capacité	Apprentissage			
		Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA dispose-t-elle d'un programme d'aide à l'apprentissage?		5 5	5 5	4 4

Capacité pour ce critère: 80%

Resume de la capacite administrative

Item	Maximum possible	Ajusté	Réel
Nombre de critères	7	4	
Nombre de questions	36	36	
Nombre d'indicateurs	180	180	117
% capacité		65%	

Capacité	Planification stratégique et opérationnelle	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA comporte-t-elle un plan stratégique à long terme?		5	5	3
Le plan stratégique renferme-t-il des éléments-clés?		5	5	4
Le personnel comprend-il le plan stratégique à long terme?		5	5	3
EDRHA comprend-elle un plan opérationnel annuel?		5	5	4
Le plan opérationnel annuel renferme-t-il des éléments clés?		5	5	4
EDRHA prévoit-elle une bonne planification opérationnelle?		5	5	3
		30	30	21

Capacité pour ce critère: 70%

Capacité	Intégration de la planification communautaire	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA permettent-elles d'atteindre les objectifs prévus?		5	5	4
		5	5	4

Capacité pour ce critère: 80%

Capacité	Acquisition de l'auto-suffisance	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA est-elle une institution appartenant/contrôlée par les Autochto		5	5	3
EDRHA a-t-elle juridiction sur les initiatives autochtones de DMT?		5	5	4
EDRHA préconise-t-elle l'auto-suffisance?		5	5	3
EDRHA prévoit-elle un mandat pour son conseil?		5	5	3
EDRHA a-t-elle un effet de levier sur ses ressources?		5	5	3
EDRHA pratique-t-elle le développement des capacités?		5	5	4
		30	30	20

Capacité pour ce critère: 67%

Capacité	Efficacité des opérations		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA est-elle appuyée par un manuel politiques/procédures?	5	5	3
EDRHA a-t-elle une structure organisationnelle officielle?	5	5	4
EDRHA fournit-elle de l'orientation aux nouveaux employés?	5	5	5
EDRHA comporte-t-elle une gestion des marchés avec les clients?	5	5	4
EDRHA comporte-t-elle une gestion des contrats de services?	5	5	3
EDRHA a-t-elle un processus pour les rapports avec sous-agences?	5	5	3
	30	30	22

Capacité pour ce critère: 73%

Capacité	Développement des ressources humaines (RH) à l'interne		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA comporte-t-elle un plan en ce qui concerne les RH?	5	5	3
EDRHA comporte-t-elle une utilisation des plans de formation ?	5	5	4
EDRHA favorise-t-elle le travail en équipe?	5	5	3
EDRHA prévoit-elle un bon recours aux évaluations du rendement?	5	5	3
EDRHA comporte-t-elle un bon recours aux descriptions de travail?	5	5	3
EDRHA prévoit-elle une rénumération convenable pour les employés´	5	5	4
	30	30	20

Capacité pour ce critère: 67%

Capacité	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA comporte-t-elle un système de données fonctionnel?	5	5	3
Le système de données est-il accessible pour les employés?	5	5	3
Le système de données prévu dans votre EDRHA est-il sûr?	5	5	4
Logiciel comptable vous permet-il de gérer les données financières?	5	5	3
	20	20	13

Capacité pour ce critère: 65%

Capacité	Communication		
	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA prévoit-elle l'utilisation de moyens de communication électror	5	5	2
EDRHA offre-t-elle assez d'instruments de communication?	5	5	2
EDRHA assure-t-elle la production d'outils de communication?	5	5	3
EDRHA offre-t-elle aux clients accès à l'information sur l'emploi?	5	5	3
EDRHA entretiennent-ils une bonne communication avec DRHC?	5	5	2
Les responsables ont-ils une bonne communication avec l'extérieur?	5	5	2
EDRHA comporte-t-elle un plan de communication efficace?	5	5	3
	35	35	17

Capacité pour ce critère: 49%

Résume de la capacite de rendre compte

Item	Maximum possible	Ajusté	Réel
Nombre de critères	2	2	
Nombre de questions	13	13	
Nombre d'indicateurs	65	65	45
% capacité		69%	

Capacité Contrôles financiers

	Maximum possible	Ajusté	Réel
Les finances de EDRHA sont-elles contrôlées par un bureau central?	5	5	3
EDRHA dispose-t-elle de personnel qualifié en finances/comptabilité?	5	5	4
EDRHA a-t-elle pris des mesures de protection financière?	5	5	3
EDRHA prépare-t-elle régulièrement des états financiers?	5	5	3
EDRHA contrôle-t-elle les frais de déplacement?	5	5	4
EDRHA contrôle-t-elle la masse salariale?	5	5	3
EDRHA prépare-t-elle des budgets pour les programmes?	5	5	4
	35	35	24

Capacité pour ce critère: 69%

Capacité Capacité d'évaluation

	Maximum possible	Ajusté	Réel
EDRHA a-t-elle formulé des objectifs clairs pour ses activités/projets?	5	5	3
EDRHA est-elle en mesure d'évaluer ses différents projets/activités?	5	5	4
EDRHA évalue-t-elle ses divers projets/activités?	5	5	3
EDRHA évalue-t-elle formellement ses programmes?	5	5	3
EDRHA contient-elle des éléments essentiels?	5	5	4
EDRHA utilise-t-elle efficacement les conclusions des évaluations?	5	5	4
	30	30	21

Capacité pour ce critère: 70%

Glossaires des termes

GLOSSAIRE des TERMES

ADEC

Agent de développement économique communautaire qui participe aux initiatives du secteur commercial et du secteur des entreprises d'une collectivité.

Appui

Soutien de nature financière, morale, légale, ou incitative.

Auto-suffisance

Dans le contexte d'une EBR/EDRHA on entend par auto-suffisance que l'organisation est capable de se maintenir sans l'aide d'expertise de l'extérieur. Il ne faut pas confondre cette notion avec l'auto-suffisance sur le plan financier.

Auto-suffisance sur le plan financier

Une collectivité est autarcique quand elle se suffit à elle-même et n'a pas à compter sur l'argent d'une entité publique pour mener à bien ses activités commerciales.

Autres sources de financement

On assimile à d'« autres sources de financement » les interventions ou les fonds qui servent à aider des particuliers à chercher du travail et qui ne sont pas le fait du programme EBR/EDRHA.

Bien-être et guérison

Ce concept s'articule surtout autour des maladies/problèmes sociaux indissociables du cycle de la violence familiale – « syndrome du pensionnat », pauvreté, abus d'intoxicants et/ou désespoir. Parfaitement au fait de ce domaine, le personnel des EBR/EDRHA offre aux clients le soutien approprié d'une manière respectueuse tout en favorisant la réussite de la démarche.

Bonnes relations

On parle de bonnes relations lorsqu'il s'est établi, entre des parties, des rapports de bonne intelligence qui facilitent l'échange d'information.

Capacité de constituer des partenariats

Capacité des parties prenantes de l'EBR/EDRHA d'établir des liens et des rapports avec d'autres organisations, organismes et personnes en vue de trouver des solutions et de profiter d'avantages communs au chapitre du développement des ressources humaines.

Capacité d'évaluation

La capacité, pour un organisme, d'effectuer une évaluation officielle de l'efficacité d'un programme ou d'une opération.

Capacité d'intervention

Les compétences et les capacités d'un organisme partie prenante à l'EBR d'offrir des programmes indispensables au développement des ressources humaines : achat de cours de formation, formation en cours d'emploi, expérience de travail, connaissances élémentaires, aide à la recherche d'un emploi, aptitude préalable à l'emploi, etc.

Capacité de rendre compte

Aux fins de cet exercice d'auto-évaluation de la capacité, on s'intéressera à deux grands secteurs de responsabilité : le premier s'articule surtout autour de questions portant sur la responsabilité financière (contrôles financiers, établissement de rapports, élaboration de budgets, contrôle des dépenses, personnel qualifié au chapitre de la comptabilité, etc.) et l'autre s'articule autour de l'aptitude de l'EBR/EDRHA à évaluer ses programmes et services. Les deux secteurs sont essentiels si l'on veut s'assurer que le programme obtient les résultats escomptés, satisfait aux attentes des intéressés, fonctionne de façon efficace et rentable et demeure pertinent par rapport aux objectifs et aux aspirations des Autochtones.

Ciblage

Le ciblage est un moyen de mettre l'accent sur une possibilité d'acquérir un type de compétence.

Collectivité éloignée

D'habitude, on dit d'une collectivité qu'elle est « éloignée » si elle est située à plus de 100 kilomètres du plus proche bureau de l'EBR/EDRHA ou si elle n'est accessible que par la voie des airs.

Communautaire

Une activité, un bureau de projet, un organisme ou une initiative sont dits « communautaires » lorsqu'ils sont situés ou s'exercent dans la même région géographique que les gens qu'ils servent. En ce sens, la communauté comprend les citoyens, les entreprises, les programmes locaux et leur personnel ainsi que les responsables de l'administration locale.

Compétences traditionnelles

Compétences propres aux peuples autochtones – qui les ont mises en pratique pendant des générations.

Développement des capacités ou acquisition de capacités

Processus au moyen duquel les organismes accroissent leurs capacités d'établir des objectifs et des priorités, d'exercer des fonctions, de résoudre des problèmes, d'atteindre des buts fixés et, enfin, de comprendre et de traiter les besoins du marché du travail dans un contexte global et de façon durable.

Développement du marché du travail

Par information sur le marché du travail local, on entend habituellement une énumération et une description offrant un aperçu du type d'emplois disponibles au niveau local ou national; de tels éléments peuvent aider les signataires d'EBR/EDRHA à suivre les tendances au fil du temps et donner, périodiquement, une idée du nombre d'emplois créés.

Données essentielles

Ce sont les renseignements de base des programmes de développement des ressources humaines et les éléments d'information dont a besoin DRHC pour satisfaire à ses dispositions statutaires. Elles englobent les éléments suivants : nombre d'interventions, économies réalisées au regard du Compte d'assurance-emploi, économies réalisées au regard des comptes d'aide sociale, statistiques sur la réduction du recours à l'assurance-emploi.

Économie locale

L'économie locale englobe les diverses initiatives de développement économique – opérations commerciales, activités d'entreprise, industries – indissociables de la collectivité au sein de laquelle évoluent les clients. Elle peut avoir une incidence sur le nombre d'emplois créés et sur l'ampleur de la formation, sur l'estime de soi, sur la création de nouvelles entreprises et sur la hausse des niveaux de vie.

Emploi de grande qualité

Ordinairement classés au niveau de la gestion intermédiaire ou supérieure, les emplois de grande qualité sont ceux qui exigent de leurs titulaires des connaissances techniques.

Emploi saisonnier

Un emploi est saisonnier s'il ne dure que quelques mois par année ou s'il ne procure de travail qu'à certaines périodes de l'année. Exemple : tourisme et menuiserie (été), station de ski (hiver), etc.

Emploi spécialisé

Ordinairement classés au niveau de la gestion intermédiaire ou supérieure, les emplois fortement spécialisés sont ceux qui exigent de leurs titulaires des connaissances techniques.

Emploi viable à long terme

Les emplois viables à long terme sont ceux qui ne disparaîtront pas dans un avenir prévisible.

Employabilité

L'employabilité est associée aux connaissances dont une personne a besoin pour trouver un emploi. Elle peut comprendre les éléments suivants : rédaction d'un curriculum vitae, maîtrise des techniques d'entrevue, formation dans un domaine de compétence et aptitudes en matière de communication.

Entrepreneuriat

On associe l'esprit d'entreprise aux connaissances nécessaires à la création d'une entreprise, soit, d'ordinaire : la planification d'entreprise, la reconnaissance des possibilités, la commercialisation, le fonctionnement et les « finances ».

Études supérieures

Formation acquise au niveau universitaire ou collégial et dont le parachèvement suppose habituellement deux ans d'études ou plus.

Évaluation

Évaluation formelle de l'efficacité d'un programme ou d'une activité de projet.

Évaluation des programmes

Évaluation officielle de l'efficacité d'un programme ou du fonctionnement d'un projet.

Externe

On dit des programmes et des activités qu'ils sont « externes » quand ils ne relèvent pas de l'EBR/EDRHA.

Formation de base en informatique

L'apprentissage de l'informatique comprend des cours d'initiation à l'informatique, au traitement de texte et aux tableurs électroniques.

Formation professionnelle

Formation qui mène à un emploi dans un certain domaine ou champ d'activité – une personne suit une « formation professionnelle » dans son champ de carrière.

Formation sectorielle

On classe sous la rubrique « formation sectorielle » la formation offerte dans une catégorie précise de métiers et de professions. Très souvent, on offre une formation sectorielle dans des domaines comme l'agriculture, la foresterie, les mines, la pêche, etc., ou dans les industries primaires généralement reliées au développement des ressources naturelles. La formation sectorielle s'étend aussi aux industries axées sur les services – éducation, haute technologie et télécommunications, par exemple.

Haute technologie ou technologie de pointe

On associe les compétences et la formation en technologie de pointe (ou haute technologie) à l'utilisation d'ordinateurs et/ou d'appareils spécialisés qui exigent des connaissances techniques. On retrouve, parmi les carrières en haute technologie : la programmation informatique, le génie informatique, le développement de logiciels et la conception de sites Web. On classe aussi dans cette catégorie les carrières qui exigent des connaissances spécialisées (la biologie, par exemple) ou celles qu'exige le travail sur les machines utilisées dans les exploitations forestières, les pratiques et interventions dans le domaine de la sylviculture, etc.

Holistique

On dit d'une approche qu'elle est « holistique » lorsqu'elle tient compte de tous les éléments afférents. Une telle approche prend en considération les besoins de tous les intervenants (les intéressés) du programme EBR/EDRHA. Les pensées/approches/décisions holistiques sont monnaie courante au sein de diverses cultures autochtones.

Intégration à la communauté

Par intégration communautaire, on fait allusion à l'interdépendance entre les divers programmes, projets et initiatives au regard de la vision adoptée pour permettre d'atteindre les objectifs de nature sociale, politique, économique et culturelle.

Intégration économique

Par intégration économique, on entend l'interdépendance et la corrélation fonctionnelle entre les divers programmes, projets et initiatives au regard de la mise en oeuvre de la vision relative à la réalisation des objectifs concernant l'utilisation des ressources et la production de biens d'une communauté donnée.

Intervenant

Les intervenants sont les personnes/organismes intéressés à l'élaboration et à la prestation des ressources humaines. Bien des groupes sont touchés par le développement des ressources humaines – les citoyens de la collectivité, les jeunes, les personnes handicapées, les employeurs, les personnes œuvrant dans les domaines du développement économique / de l'éducation / des services sociaux / de la santé, les bailleurs de fonds et les leaders des administrations locales. Pour ce qui est du modèle global retenu pour l'évaluation des capacités de l'EBR/EDRHA, les intervenants sont les clients, l'organisme responsable de l'EBR, la collectivité et Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

Juridiction

On entend par « juridiction » le fait que les signataires d'EBR/EDRHA disposent des leviers légaux et financiers pour planifier et prendre des décisions au sujet des peuples autochtones. Pour ce qui est du développement du marché de travail pour les Autochtones, les signataires d'EBR/EDRHA peuvent susciter, avec la province/le territoire concerné, des liens plus favorables au regard des programmes étant donné qu'ils se présentent à la table en tant que partenaires égaux. L'autorité n'étant toutefois pas toujours clairement définie, il faut parfois que les signataires tiennent pour acquis qu'ils la possèdent.

Optimisation des coûts

Expression associée aux taux du marché; signifie qu'on demande à l'EBR/EDRHA le même prix qu'on demanderait à d'autres pour un service semblable.

Préparation à l'emploi

Par « préparation à l'emploi », on fait allusion aux démarches et aux tâches qu'une personne doit effectuer dans la vie de tous les jours. Il peut s'agir d'éléments de nature psychologique – maîtrise de la colère, résolution de conflits, stratégie d'acquisition de confiance en soi, etc. – ou d'ordre plus « pratico-pratique » – ouverture d'un compte en banque, obtention d'un permis de conduire, mise en ordre de documents personnels ou de budgets, etc. La formation en dynamique de la vie aide les gens à se préparer à intégrer le marché du travail.

Proactif/proactive

Qualifie une approche en vertu de laquelle on prévoit les solutions et les problèmes et on adopte les mesures qui s'imposent.

Programmes d'apprentissage

Programmes qui permettent à un particulier d'acquérir, dans un laps de temps précis, une compétence ou un métier donné en pratiquant avec un expert.

Recherche

Démarche visant à obtenir des renseignements sur un sujet donné.

Recyclage

Services préalables à l'emploi destinés aux clients qui ont besoin de se recycler (qui veulent, par exemple, passer du certificat de 8e année à celui de 10e année ou du certificat de 10e année à celui de 12e année) et qui sont les plus susceptibles d'aider les clients à acquérir les compétences qu'il leur faut pour intégrer la population active.

Réseautage

On entend par là les interactions avec un groupe de personnes évoluant au sein de divers organismes; le réseautage suppose le maintien de listes de personnes-ressources, la participation à des réunions et l'entretien de liens réguliers avec des parties intéressées.

Rétroaction

Réactions au regard de suggestions, de commentaires, de points de vue et d'évaluations.

Secteur privé

Le secteur privé regroupe, d'habitude, les organismes à but lucratif.

Stratégie

Une stratégie consiste en une méthode ou un plan détaillé élaboré en vue de la réalisation d'un objectif à long terme.

Subvention salariale

Il y a subvention salariale quand l'EBR/EDRHA paye une partie du salaire d'un particulier pendant une période définie.

Traditionnel

Pratiques et moyens qui sont le fait des Autochtones depuis des générations.

Transparence

Processus permettant d'« ouvrir » les activités à toutes les autorités responsables de l'organisme et, parfois, au public.

Travail indépendant

Un travailleur est indépendant s'il offre par contrat, à son propre compte, des produits ou des services; un travailleur indépendant ne relève d'aucun employeur – organisme ou autre personne.

Trimestriel

A tous les trois mois.

Urbain/urbaine

On a habituellement recours à cette épithète pour décrire la concentration d'une population autochtone dans un milieu urbain.

Valeurs de la communauté

Les valeurs communautaires sont les principes, les idées, les croyances et les façons de faire qu'un groupe de gens ayant les mêmes traits distinctifs et évoluant dans des circonstances semblables tiennent pour importants.

Liste des acronymes

---------- Acronymes ----------

ADEC :	Agent de développement économique communautaire
EDRHA :	Entente de développement des ressources humaine autochtones
SDRHA :	Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
MTA :	Marché du travail pour les autochtones
ACDI :	Agence canadienne de développement international
A.-E. :	Assurance-emploi
DRHC :	Développement des ressources humaines Canada
DMT :	Développement du marché du travail
EDMT :	Entente sur le développement du marché du travail
EBR :	Entente bilatérale régionale
AS :	Aide sociale
FCR :	Fonds consolidé du Revenu

Terminologie et explication des questions

Section E

Capacité d'intervention

Voici ce que contient cette section :

Nombre de critères	Nombre de questions	Nombre d'indicateurs
10	30	150

Qu'est-ce que la capacité d'intervention?

Les interventions sont les divers programmes, services, mesures et procédures administratives que les EBR/EDRHA offrent ou appliquent pour aider leurs clients à acquérir l'expérience et les compétences dont ils ont besoin pour obtenir un emploi intéressant. Dans le contexte du programme de l'EBR/EDRHA, une intervention sous-entend un processus qui consiste à intervenir directement au nom des clients pour organiser des programmes et des services qui amélioreront leur capacité de recherche d'emploi. Il s'agit notamment de préparer les clients à prendre en main le perfectionnement de leurs compétences et à intégrer le marché du travail; d'évaluer, de prévoir et de négocier des programmes de formation au nom des clients; d'élaborer des programmes et des services permettant aux clients d'avoir accès à des professions viables et à des emplois de qualité supérieure; et d'intégrer de manière holistique les valeurs communautaires et culturelles à la conception et à l'exécution du programme de l'EBR/EDRHA.

Notes particulières concernant cette section

1. La capacité d'intervention peut varier selon qu'une EBR/EDRHA est centralisée (toutes les décisions d'intervention sont prises par un bureau central) ou décentralisée (les décisions d'intervention sont prises à l'échelle locale par les bureaux auxiliaires de l'EBR/EDRHA).

2. La capacité d'intervention peut varier selon qu'une EBR/EDRHA est urbaine (située et exploitée principalement dans les centres urbains) ou rurale (située et exploitée principalement hors des centres urbains). Il est toutefois possible que les deux situations s'appliquent.

3. La capacité d'intervention peut varier selon l'affiliation culturelle (c.-à-d., Métis, Inuit ou Première Nation) dans la mesure où certains volets des programmes et des services relèvent de la compétence fédérale ou provinciale, ce qui peut avantager ou désavantager les EBR/EDRHA. *Voir la section 3, Capacité de constituer des partenariats.*

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 1 de 4

Question 1	L'EBR/EDRHA offre-t-elle une admission/orientation efficace des clients?

L'admission/orientation est le premier point de contact entre le client et les programmes et services de l'EBR/EDRHA. C'est un élément essentiel, parce que c'est la première étape du processus de recherche d'emploi pour le client et qu'elle prépare les clients éventuels à s'inscrire aux interventions/programmes offerts par l'EBR/EDRHA.

Indicateur	1	Le (la) réceptionniste de l'EBR/EDRHA traite les demandes de renseignements initiales des clients.

Les EBR/EDRHA centralisées ont un (une) réceptionniste capable d'accueillir les clients et de répondre à leurs premières questions, mais il est reconnu que les EBR/EDRHA décentralisées n'ont peut-être pas de réceptionniste ou se contentent de partager le (la) réceptionniste d'un autre organisme. Quoi qu'il en soit, la personne qui est la première à accueillir le client devrait connaître le programme de l'EBR/EDRHA et soit diriger le client vers la personne appropriée, soit vers l'information dont il a besoin.

Indicateur	2	Les clients sont encouragés à examiner le tableau d'affichage des offres d'emploi.

La plupart des EBR/EDRHA ont des tableaux d'affichage des offres d'emploi que les clients sont libres de consulter pour chercher des débouchés éventuels. On peut encourager les clients à consulter les tableaux d'affichage sans avoir besoin de leur fournir une aide directe si les tableaux d'affichage sont facilement accessibles. Les tableaux d'affichage accessibles encouragent les clients à prendre l'initiative de faire des recherches qui pourront mener à une décision de carrière ou à trouver des interventions en matière d'emploi dont ils auront peut-être besoin.

Indicateur	3	On demande aux clients de remplir un formulaire d'inscription préliminaire.

Les formulaires d'inscription préliminaire permettent de recueillir une information de base essentielle sur le client. C'est le (la) réceptionniste (le cas échéant) qui donne ce formulaire au client; celui-ci le remplit et le remet au (à la) réceptionniste. Les formulaires d'inscription préliminaire permettent aux EBR/EDRHA de desservir le client et de répondre rapidement à ses besoins. Une fois un dossier ouvert à partir du formulaire d'inscription préliminaire, il faut le mettre à jour lors des visites subséquentes.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre des séminaires (hebdomadaires, mensuels ou trimestriels) d'orientation pour les nouveaux clients.

Des séminaires d'orientation offerts régulièrement permettent aux clients de se familiariser avec les interventions, les exigences et les processus de l'EBR/EDRHA. Lors de ces séances, les clients reçoivent de l'information sur l'organisation et les attentes en matière de recherche d'emploi, de même que les interventions à leur disposition.

Indicateur	5	Les clients sont référés à un conseiller en emploi/carrière.

Lorsqu'un client se présente au bureau d'une EBR/EDRHA et qu'on détermine qu'il a besoin d'aide pour trouver un emploi ou pour relever ses compétences, il est important qu'il doit dirigé rapidement vers un conseiller en emploi/carrière, de préférence lors de sa première visite. (Certaines EBR/EDRHA fixent un rendez-vous au client pour qu'il revienne, mais il y a toujours le risque que celui-ci ne se présente pas la deuxième fois.)

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 2 de 4

Question 2	L'EBR/EDRHA offre-t-elle de l'orientation professionnelle?

L'orientation professionnelle a pour objet d'aider les clients éventuels à déterminer des voies et des choix appropriés en matière d'emploi/carrière qui leur donneront les bases nécessaires pour s'inscrire aux interventions/programmes offerts par l'EBR/EDRHA.

Indicateur	1	Les clients doivent rencontrer un conseiller en emploi/carrière afin de déterminer leur admissibilité.

La plupart des EBR/EDRHA ont des conseillers en emploi/carrière en mesure d'offrir des conseils et de l'aide en la matière aux clients, pour déterminer leur admissibilité. La détermination de l'admissibilité peut être tout simplement une confirmation de la résidence, du statut autochtone ou du fait que le client reçoit de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale.

Indicateur	2	Le conseiller en emploi/carrière réalise une entrevue avec le client.

Pour déterminer les besoins et les désirs exacts du client, de même que son admissibilité aux programmes de l'EBR/EDRHA, le conseiller en emploi/carrière devrait être le premier à interviewer le client. En général, ces conseillers connaissent les programmes d'intervention qui sont accessibles et peuvent conseiller les clients au sujet d'une intervention qui répondra peut-être à leurs besoins particuliers. Ces entrevues aident le conseiller à recommander une ou plusieurs interventions particulières.

Indicateur	3	Le conseiller en emploi/carrière examine les types d'interventions qui s'offrent pour le client.

Après avoir défini les besoins du client, les conseillers en emploi/carrière devraient être en mesure de discuter d'interventions précises et de leurs exigences d'admissibilité avec le client.

Indicateur	4	Le conseiller en emploi/carrière détermine l'engagement du client à l'égard de l'intervention (c.-à-d. lettre de référence).

La réussite de n'importe quelle intervention en matière d'emploi/de carrière dépend de la détermination du client à mener le programme à bien. Cela signifie que c'est au client qu'il revient de démontrer qu'il investit du temps ou de l'argent dans sa formation. Cet engagement peut être démontré de diverses façons, par exemple obtenir une lettre de référence, remplir un plan de carrière, assumer les frais d'une partie de la formation, trouver de l'information au sujet d'un emploi, ou d'autres mesures indiquant que le client a réfléchi à son cheminement de carrière.

Indicateur	5	Le conseiller en emploi/carrière explique les étapes et les mesures suivantes.

Les conseillers en emploi/carrière expliquent toutes les étapes du processus d'intervention et établissent un plan d'action pour le client.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 3 de 4

Question 3	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle du soutien ou des cours de formation en préparation à l'emploi?**

Par «préparation à l'emploi», on entend les activités et les fonctions que le client doit être en mesure de remplir pour répondre à ses besoins de tous les jours. Il peut s'agir de compétences psychologiques comme la gestion de la colère, la résolution des conflits ou des stratégies d'affirmation de soi, ou encore d'éléments comme la façon d'ouvrir un compte de banque, comment obtenir un permis de conduire ou mettre de l'ordre dans des papiers personnels ou un budget.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA parraine des clients afin qu'ils suivent des cours en préparation à l'emploi.

Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA parrainant des clients qui suivent des cours en préparation à l'emploi obtiennent généralement des taux de réussite plus élevés dans le cadre de leurs interventions que les EBR/EDRHA qui ne le font pas. Certaines EBR/EDRHA exigent des clients qu'ils aient acquis ces connaissances de base avant de participer à divers programmes de formation.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA s'occupe de l'alphabétisation des clients.

L'alphabétisation peut être un problème dans certaines collectivités et les EBR/EDRHA qui sont disposées à s'y attaquer de façon positive et constructive connaissent plus de succès en général dans leurs programmes. Les clients sont dirigés vers les cours d'alphabétisation des adultes offerts dans la collectivité ou des programmes spéciaux d'alphabétisation parrainés ou coparrainés par l'EBR/EDRHA.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation de base en finances et budgétisation à domicile.

Certains clients sont incapables de gérer adéquatement les finances de leur ménage et éprouvent des difficultés financières pendant leur formation. Le fait d'avoir à régler des urgences de ce genre peut interrompre ou même mettre en danger leur formation. Des cours de formation de base en finances et en budgétisation personnelles réduisent les risques d'interruption de la formation et préparent les clients à mieux relever leurs défis financiers.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA parraine, pour les clients, des ateliers sur le bien-être et l'estime de soi.

Certains clients ont de la difficulté à surmonter des problèmes sociaux qui les empêchent de s'intégrer à la population active. La plupart des EBR/EDRHA ne sont pas équipées pour identifier ou aider adéquatement les clients qui peuvent avoir des problèmes sociaux/des maladies. Cependant, les EBR/EDRHA dirigent les clients vers des personnes-ressources qu'elles connaissent dans le domaine du bien-être et de la guérison, et sont en mesure d'offrir un certain soutien dans ce domaine à ceux qui en ont besoin. Les EBR/EDRHA qui parrainent des ateliers sur le bien-être et l'estime de soi à l'intention des clients sont mieux en mesure de préparer ceux-ci à s'intégrer à la population active en leur donnant des moyens de faire face à leurs problèmes.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre un programme d'encadrement.

Les encadreurs sont des bénévoles qui ont réussi à atteindre leurs objectifs et qui sont disposés à consacrer une partie de leur temps à aider d'autres personnes à réussir. S'intégrer à la population active à long terme pour la première fois peut être une expérience intimidante pour de nombreuses personnes. Un programme d'encadrement peut aider les clients à réussir la transition vers le monde du travail.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 4 de 4

Question 4	**Votre EBR/EDRHA aide-t-elle les clients à avoir accès à d'autres sources de financement?**

Les EBR/EDRHA aident les clients à avoir accès à d'autres sources de financement au-delà de ce qu'elles sont elles-mêmes en mesure d'offrir. Ces autres sources de financement peuvent se trouver dans la collectivité, ou il peut s'agir de programmes provinciaux, d'autres programmes fédéraux ou encore d'établissements privés.

Indicateur	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA connaissent les diverses autres sources de financement.

Pour aider les clients à avoir accès à d'autres sources de financement, les EBR/EDRHA devraient connaître les autres sources de financement, ou du moins savoir où les clients pourraient obtenir des services gratuits. Les EBR/EDRHA qui connaissent d'autres sources de financement sont mieux en mesure d'aider leurs clients à surmonter les obstacles financiers qui les empêchent de réussir la formation et de s'intégrer à la population active.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA exige que le client tente d'obtenir du financement en provenance d'autres sources.

Certaines EBR/EDRHA exigent que les clients entrent en communication avec d'autres sources de financement pour veiller à ce qu'ils disposent de fonds suffisants pour répondre à leurs besoins pendant la formation. En exigeant que le client épuise toutes les autres sources possibles de financement, l'EBR/EDRHA peut ainsi maximiser l'utilisation de ses propres fonds.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA réfère les clients à d'autres sources de financement, lorsque disponibles.

Les EBR/EDRHA entretiennent des relations avec d'autres organismes de financement et y adressent les clients en prenant les dispositions nécessaires pour les présentations et les rendez-vous.

Indicateur	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA remettent aux clients des formulaires de demande pour ces autres sources.

Les EBR/EDRHA ont en main les formulaires de demande d'autres organismes de financement et peuvent les fournir aux clients. Parmi les autres sources de financement, on retrouve les conseils de l'éducation, les programmes provinciaux ou d'autres programmes fédéraux comme ceux de Santé Canada, d'Industrie Canada ou des Affaires indiennes. Souvent, l'EBR/EDRHA travaille en collaboration avec l'autre source de financement pour aider le client à obtenir les ressources financières qui lui permettront d'entreprendre la formation.

Indicateur	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA effectuent un suivi auprès du client afin de connaître les résultats liés à ce financement.

Les EBR/EDRHA ont mis sur pied un processus de suivi auprès de leurs clients pour connaître les résultats des demandes que les clients ont adressées à ces autres sources de financement.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Évaluation de l'intervention	Question 1 de 2

Question 1	**L'EBR/EDRHA prévoit-elle un processus pour la gestion/l'évaluation des achats de formation?**

Les EBR/EDRHA ont un mécanisme pour déterminer le rapport coût-efficacité des achats de formation. Cela signifie que les EBR/EDRHA ont adopté une série de critères qui sont cochés au fur et à mesure pour déterminer si l'achat de formation répond aux conditions prédéterminées.

Indicateur	1	Des critères sont établis pour l'achat de formation.

Des critères établis par écrit représentent une norme à partir de laquelle on peut passer un jugement. Les EBR/EDRHA évaluent les propositions de formation en fonction de critères (p. ex., la nécessité d'obtenir au moins trois soumissions avant de choisir la proposition qui offre le meilleur rapport coût-efficacité).

Indicateur	2	Les achats sont fondés sur les objectifs/priorités de l'EBR/EDRHA/la collectivité.

Les objectifs de l'EBR/EDRHA sont bien compris par les personnes qui prennent les décisions d'acheter la formation. Le genre de formation nécessaire pour répondre aux objectifs est énoncé par écrit dans un plan.

Indicateur	3	La rentabilité des achats fait l'objet d'une évaluation.

Comme elles disposent de ressources limitées et que la demande à l'égard des programmes et des services est élevée, les EBR/EDRHA déterminent le coût de certains achats de formation en fonction de critères d'optimisation des coûts. De nombreuses EBR n'envisagent qu'une seule proposition et ne s'adressent pas à des sources de l'extérieur pour répondre à leurs besoins en matière de formation. L'examen du rapport coût-efficacité donne l'occasion d'envisager d'autres formateurs ou d'autres établissements de formation, ce qui permet à l'EBR de s'assurer qu'elle optimise son argent et qu'elle paie les prix moyens du marché.

Indicateur	4	Les résultat et les mesures prévus sont définis clairement.

Les EBR/EDRHA disposent d'un énoncé écrit exposant les résultats mesurables qui seront réalisés par l'achat de la formation ou d'une intervention.

Indicateur	5	Un formulaire d'examen de la proposition est rempli et évalué par la direction.

Un formulaire d'examen de la proposition expose généralement les critères qui seront utilisés pour l'évaluation des achats de programme. Il peut s'agir de critères comme la date de début, la durée du programme, le nombre de places offertes, les qualifications des formateurs, le coût par personne, la description du programme et les conditions de remboursement.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Évaluation de l'intervention	Question 2 de 2

Question 2	L'EBR/EDRHA prévoit-elle la tenue d'une évaluation de la carrière du client?

Une évaluation de carrière est un examen des antécédents du client en matière de travail et d'éducation par rapport à l'objectif d'emploi qu'il s'est donné.

Indicateur	1	Les clients doivent évaluer eux-mêmes leurs compétences, leurs intérêts et leurs aptitudes.

En évaluant leurs propres compétences, intérêts et aptitudes, les clients participent à la détermination de leur propre employabilité. En participant activement à ce processus d'évaluation, plutôt que d'en être l'objet passif, les clients en viennent à mieux comprendre et à mieux apprécier leurs propres limites de même que leurs points forts et à reconnaître l'engagement dont ils doivent faire preuve pour aller de l'avant. Les EBR/EDRHA qui exigent des clients qu'ils fassent eux-mêmes une évaluation de leurs compétences, de leurs intérêts et de leurs aptitudes sont mieux en mesure d'éliminer les clients qui ne sont pas vraiment déterminés et d'offrir des interventions appropriées.

Indicateur	2	Le conseiller en emploi/carrière a recours à des outils d'évaluation pour déterminer les possibilités qui s'offrent au client.

En utilisant des outils d'évaluation de carrière soigneusement conçus, les EBR/EDRHA peuvent recommander plus rapidement et plus facilement un cheminement de carrière à leurs clients. Les outils d'évaluation communément utilisés comprennent l'Épreuve canadienne de rendement pour adultes (ECRA), ainsi que des inventaires de carrière, d'habiletés professionnelles, d'orientation et de préférences professionnelles comme le CEI, le CAPS, le Copes et le COPS. Certaines EBR ont conçu leur propre technique formelle d'évaluation.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA peuvent consulter les conseillers des clients.

Certaines EBR/EDRHA ont des conseillers en emploi/carrière à temps plein, et d'autres pas. Même si les EBR/EDRHA n'ont pas accès à un conseiller en emploi/carrière, elles peuvent recourir aux services de conseillers à temps partiel ou de conseillers de l'extérieur qui sont mieux en mesure d'aider les clients à faire leurs propres choix en matière d'emploi/carrière.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA a un processus visant à aider les clients à évaluer des possibilités de travail indépendant.

La personne qui exerce un travail indépendant travaille de façon autonome, pour fournir un produit ou un service à contrat. Cela signifie qu'elle n'a pas d'employeur, qu'il s'agisse d'une entreprise ou d'une autre personne. Lorsque les EBR/EDRHA évaluent les options en matière de travail indépendant, elles devraient disposer d'un conseiller ou d'un outil qui permet au client de déterminer s'il y a des débouchés tels que le travail indépendant serait un choix viable pour eux.

Indicateur	5	Pour évaluer ces possibilités, le client a accès à de l'information sur les carrières et l'information.

Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui mettent de l'information sur les carrières/la formation à la disposition des clients, par l'intermédiaire de brochures, de publications sur les carrières ou d'Internet, sont mieux en mesure d'encourager les clients à faire des recherches, et à évaluer leurs propres choix de carrière. Cela leur permet de prendre leur cheminement de carrière en main tout en libérant le conseiller en emploi/carrière qui, autrement, devrait prendre le temps nécessaire pour évaluer chaque option avec le client.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 1 de 7

Question 1	**Le programme prévu dans l'EBR/EDRHA offre-t-il aux clients des services de préparation à l'emploi?**

Les services de préparation à l'emploi sont des programmes, des cours ou de la formation que le client suit avant de chercher un emploi. Ils comprennent du counselling professionnel, des cours de rattrapage scolaire, une formation préparatoire à l'emploi, une formation sur les ordinateurs et de l'aide pour la rédaction d'un curriculum vitae, de même que d'autres services pour aider le client à s'apprêter à chercher un emploi.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre aux clients des services d'orientation professionnelle.

Les EBR/EDRHA offrent aux clients du counselling d'emploi/de carrière individualisé pour lui donner des conseils et de l'aide en matière d'emploi et de carrière.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA parraine la tenue de cours de recyclage à l'intention des clients.

Le fait de ne pas avoir terminé des études secondaires est un obstacle important à l'emploi. Les EBR/EDRHA parrainent des cours de rattrapage scolaire comme service de préparation à l'emploi à l'intention des clients qui en ont besoin (c.-à-d. de la 8e à la 10e année ou de la 10e à la 12e année) et sont mieux en mesure d'aider les clients à acquérir les aptitudes nécessaires pour bien s'intégrer à la population active.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation de base en informatique.

Il est presque impossible aujourd'hui de trouver un emploi épanouissant qui n'exige pas une formation en informatique, à un niveau ou à un autre. Les EBR/EDRHA offrent une formation de base en informatique à leur clientèle comme service de préparation à l'emploi. Il s'agit de cours d'introduction aux ordinateurs et de cours comme le traitement de textes et les chiffriers.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre aux clients de l'aide pour la préparation de curriculum vitae.

Un curriculum vitae (qu'on abrège parfois par c.v.) est un outil important pour présenter ses qualifications et son expérience à des employeurs éventuels. Il est difficile de trouver du travail sans c.v. Les EBR/EDRHA offrent de l'aide à leurs clients pour rédiger un c.v.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA parraine, pour les clients, la tenue de cours de formation en préparation à l'emploi.

Par «préparation à l'emploi», on entend les activités et les fonctions que le client doit être en mesure de remplir pour répondre à ses besoins de tous les jours. Il peut s'agir de compétences psychologiques comme la gestion de la colère, la résolution des conflits ou des stratégies d'affirmation de soi, ou d'éléments comme la façon d'ouvrir un compte de banque, comment obtenir un permis de conduire ou mettre de l'ordre dans des papiers personnels ou un budget.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 2 de 7

Question 2	**L'EBR/EDRHA aide-t-elle les clients à se préparer à s'intégrer à la population active?**

Les EBR/EDRHA ont des programmes dont la durée varie et qui ont pour objet d'aider les clients à se préparer à s'intégrer à la population active.

Indicateur	1	Les clients doivent élaborer un plan de carrière.

Un plan de carrière, qui est généralement établi conjointement avec le client, consiste en une série d'étapes et comprend notamment les objectifs du client, de même qu'un plan d'action ou une série d'interventions qui permettront au client d'atteindre ses objectifs professionnels.

Indicateur	2	Les clients doivent faire des recherches sur l'emploi qu'ils désirent et l'industrie où ils veulent travailler.

En faisant des recherches sur l'emploi ou l'industrie qui les intéresse, les clients se familiarisent avec les critères de scolarité, de formation et d'expérience nécessaires pour y décrocher du travail. La recherche consiste à examiner le temps, le coût et l'engagement nécessaires. Avant d'investir beaucoup dans un programme en particulier, certaines EBR exigent que les clients entreprennent une recherche sur le domaine où ils désirent travailler pour faire la preuve qu'ils sont vraiment déterminés à y trouver un emploi.

Indicateur	3	Les clients doivent préparer leur curriculum vitae.

Un curriculum vitae (qu'on abrège parfois par c.v.) est un outil important pour présenter ses qualifications et son expérience à des employeurs éventuels. Il est difficile de trouver du travail sans c.v. Les EBR/EDRHA offrent de l'aide à leurs clients pour rédiger un c.v.

Indicateur	4	Les clients doivent remplir un formulaire détaillé de leur profil.

Un profil détaillé du client donne à l'EBR/EDRHA des coordonnées de base sur chaque client qui peuvent ensuite être mises à jour à mesure que le client passe d'une intervention à l'autre, ou d'un emploi à l'autre. Les conseillers en emploi/carrière s'en servent pour évaluer la scolarité, les compétences ou l'expérience du client lorsqu'il s'inscrit à un programme et aider le client à établir un plan de carrière approprié.

Indicateur	5	Les clients doivent signer un contrat qui énonce leurs obligations.

Les contrats avec les clients sont utilisés couramment dans le programme de l'EBR/EDRHA et ils obligent généralement le client à respecter l'engagement qu'il a pris face à la formation/l'intervention lorsqu'il a signé le contrat. Les EBR/EDRHA qui utilisent des contrats avec les clients sont en général mieux en mesure d'obtenir l'engagement du client lorsqu'il s'agit de terminer la formation/intervention et de se préparer à s'intégrer à la population active.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 3 de 7

Question 3	**Les responsables de l'EBR/EDRHA ont-ils accès à des ressources d'information sur les emplois et les carrières?**

Les ressources d'information sur l'emploi et les carrières peuvent être des livres, des terminaux d'ordinateur, un mini-centre de recherches dans une bibliothèque, Internet ou un conseiller en emploi, et toutes les sources d'information à la disposition du client pour lui permettre de faire des recherches sur l'emploi ou la carrière qui l'intéresse.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA a un centre de ressources d'information.

Un centre de ressources d'information sur place permet aux clients d'accéder à de l'information sur l'emploi et les carrières. On y trouve de l'information, par exemples des brochures, des guides de carrière, des publications spécialisées, des vidéos, des rapports annuels, des bulletins d'information, des sites Web sur les carrières, des répertoires de cours collégiaux/universitaires, etc.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA offre aux clients un accès à de l'information sur les carrières par l'entremise d'Internet.

Le World Wide Web offre une quantité infinie d'information sur les carrières dans à peu près n'importe quel domaine ou n'importe quelle industrie. Les EBR/EDRHA offrent à leurs clients l'accès au World Wide Web par Internet, pour qu'ils y trouvent de l'information sur leurs choix d'emploi/de carrière et qu'ils se familiarisent avec la multitude des possibilités de carrière qui existent ailleurs dans le monde.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA met à la disposition des clients des manuels de référence et des bandes vidéo.

De nombreux organismes dans le domaine de l'emploi/des carrières publient des manuels et des vidéos sur la variété des possibilités d'emploi et de carrière qui existent dans diverses régions du pays et dans divers secteurs d'activité, par exemple le secteur de l'énergie, le secteur de l'hospitalité, le secteur financier, le secteur agricole, le secteur forestier, etc. Les EBR/EDRHA qui recueillent et conservent ce matériel d'information et qui le mettent à la disposition de leurs clients sont mieux en mesure de préparer ces derniers à bien s'intégrer à la population active.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA permet de consulter sur place des guides et des calendriers de cours offerts au niveau postsecondaire.

Les clients qui ont plus facilement accès à de l'information sur l'emploi/les carrières sont très sensibilisés au fait que l'éducation est la clé d'un emploi/d'une carrière. Les EBR/EDRHA ont sur place toute une collection de guides et de répertoires de cours postsecondaires de divers collèges, universités et établissements de formation professionnelle.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA peut acheminer les clients vers un centre de ressources d'information de l'extérieur.

Lorsque l'information sur l'emploi/les carrières dont disposent les EBR/EDRHA sur place est limitée ou qu'il n'y en n'a pas du tout, les EBR/EDRHA peuvent à tout le moins diriger les clients vers d'autres ressources d'information de l'extérieur. Les clients peuvent mener leurs propres recherches sur leurs choix éventuels d'emploi et de carrière avant de prendre un engagement.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 4 de 7

Question 4	L'EBR/EDRHA a-t-elle un bon programme de placement et de référence à des employeurs?

Des programmes efficaces de placement et de présentation sont des liens que l'EBR/EDRHA a établis avec des organismes, des établissements et des programmes de l'extérieur qui peuvent aider les chercheurs d'emploi. Par exemple, un centre d'amitié ou un organisme provincial peut offrir des services qui aideront les clients à trouver des débouchés, ou, dans le cadre du programme de l'EBR elle-même, il peut exister des services de placement lorsque les fonds de l'aide sociale sont utilisés.

Indicateur	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA tentent activement de trouver des emplois en entrant en contact avec les employeurs et les collectivités.

Pour disposer d'un programme efficace de placement et de présentation, il faut d'abord avoir accès à toute une gamme de débouchés et de possibilités de carrière. Pour ce faire, on peut entretenir des contacts étroits avec les employeurs locaux et les leaders de la collectivité. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui recherchent activement des employeurs qui seront disposés à engager leurs clients, ou du moins à les rencontrer, sont mieux en mesure d'aider leurs clients à avoir accès à des débouchés significatifs en matière d'emploi/de carrière.

Indicateur	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA assortissent clients et offres d'emploi.

Dans certains cas, les employeurs locaux peuvent informer l'EBR/EDRHA qu'ils cherchent tel ou tel genre d'employé(s) ayant des compétences et une expérience particulières.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA fournissent de l'aide pour la paperasserie associée au programme de subventions salariales.

Parfois, la décision de recruter un client dans le cadre d'un programme de subventions salariales se jouera sur le fait que l'employeur est disposé ou non à remplir les papiers nécessaires. L'EBR/EDRHA les aidera à le faire.

Indicateur	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA fournissent de l'aide pour l'élaboration de propositions et de programmes liés à la création d'emplois.

Les employeurs locaux, les autorités gouvernementales et les établissements s'adressent souvent aux EBR/EDRHA pour promouvoir des projets locaux de création d'emplois et obtenir du soutien à leur égard, mais il arrive que la proposition ou le programme ne soit pas de qualité suffisante. Les EBR/EDRHA reconnaissent l'importance de l'effort des employeurs, des autorités gouvernementales et des institutions de la localité qui cherchent à créer de l'emploi et sont disposées à les aider à élaborer des propositions/programmes de création d'emplois.

Indicateur	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA appuient l'établissement de réseaux de clients avec d'éventuels employeurs.

Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui sont l'hôte d'activités permettant à leurs clients de rencontrer des employeurs éventuels, par exemple des foires commerciales, des ateliers, des conférences, etc., sont mieux en mesure d'aider leurs clients à établir les contacts dont ils ont besoin pour s'intégrer à la population active.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 5 de 7

Question 5	Les jeunes ont-ils accès à des services fournis par l'EBR/EDRHA?

Les jeunes représentent un segment croissant de la population. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui leur donnent accès à des programmes et à des services sont mieux en mesure d'aider cette clientèle à s'intégrer à la population active et mieux disposées à le faire.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre des programmes visant à aider les jeunes à acquérir de l'expérience.

En général, les jeunes n'ont pas l'expérience qui s'acquiert avec le travail. Cela représente un obstacle important à leur emploi. Les EBR/EDRHA offrent différentes occasions aux jeunes d'acquérir de l'expérience.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA dispose d'un réseau officiel pour identifier les possibilités pour les jeunes.

La population croissante des jeunes pose des défis de taille lorsqu'il s'agit de créer des emplois enrichissants. Il y a généralement une vaste gamme d'employeurs dans le gouvernement, au sein de l'industrie et dans le secteur privé qui sont intéressés à relever les enjeux de l'emploi des jeunes. Les EBR/EDRHA ont des réseaux formels pour repérer les possibilités d'emploi pour les jeunes (les réseaux formels supposent l'établissement de listes de personnes-ressources, la participation à des réunions et des contacts réguliers avec d'autres parties intéressées).

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre, pour les jeunes, des programmes de soutien et de partage des salaires.

Un moyen efficace d'aider les jeunes à obtenir l'expérience de travail dont ils ont besoin est d'assumer les coûts et de partager les risques avec les employeurs, en offrant un programme de soutien et de partage des salaires. Les programmes de subventions salariales qui ciblent les jeunes encouragent les employeurs éventuels à recruter des jeunes et à leur donner de la formation.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA a des critères d'emploi établis pour le programme de soutien des salaires.

Pour veiller à ce que les jeunes soient inclus dans les programmes de subventions salariales qui encouragent les employeurs à recruter et à former des jeunes pour leur permettre d'acquérir cette première expérience de travail si importante, les EBR/EDRHA devraient faire en sorte que leurs critères pour les programmes de subventions salariales comprennent des dispositions destinées aux jeunes. DRHC a établi des critères pour les jeunes qui peuvent être adoptés par les EBR/EDRHA.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA fait de la promotion axée sur les jeunes.

Les jeunes ne sont pas toujours enclins à chercher de l'aide quand ils en ont besoin. Les EBR/EDRHA devraient être disposées à mener des campagnes locales de promotion pour encourager les jeunes à se présenter et à participer à des programmes de ciblage qui les aideront à obtenir de l'expérience de travail.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 6 de 7

Question 6	**Les personnes handicapées ont-elles accès à des services offerts en vertu de l'EBR/EDRHA?**

Les EBR/EDRHA sont conçues de façon à veiller à ce que les personnes handicapées aient accès à des programmes et des services de développement de l'emploi qui répondent à leurs besoins particuliers. Par accès, on peut vouloir dire des interventions particulières qui leur sont offertes, ou encore le fait d'aider les personnes handicapées à entrer en communication avec des organismes qui peuvent les aider à relever leurs défis particuliers. Parmi les personnes handicapées, on retrouve notamment les malvoyants, les malentendants ainsi que les personnes aux prises avec une déficience intellectuelle ou un handicap physique.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre des programmes visant à aider les personnes handicapées à acquérir de l'expérience.

Les personnes handicapées n'ont généralement pas accès à un milieu de travail ou à des conditions de travail compatibles avec leur difficulté, ce qui représente un obstacle important à l'emploi. Si elles demandent de l'aide à une EBR/EDRHA, celle-ci devrait disposer d'un mécanisme approprié pour répondre à leur demande.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA dispose d'un réseau officiel pour identifier les possibilités pour les personnes handicapées.

L'inaccessibilité à l'emploi est un problème de grande envergure pour les personnes handicapées dans de nombreuses collectivités. De nombreux employeurs du gouvernement, de l'industrie et du secteur privé s'attaquent à cet enjeu. Les EBR/EDRHA ont établi des réseaux formels pour repérer les débouchés et supprimer les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées (les réseaux formels supposent l'établissement de listes de personnes-ressources, la participation à des réunions et des contacts réguliers avec d'autres parties intéressées).

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre, pour les personnes handicapées, des programmes de soutien et de partage des salaires.

Un moyen efficace d'aider les personnes handicapées à obtenir l'expérience de travail dont elles ont besoin est d'assumer les coûts et de partager les risques avec les employeurs, en offrant un programme de soutien et de partage des salaires. Les programmes de subventions salariales qui ciblent les personnes handicapées encouragent les employeurs éventuels à recruter des personnes handicapées et à leur donner de la formation.

Indicateur	4	Les installations et services de l'EBR/EDRHA sont accessibles aux personnes handicapées.

Pour faire en sorte que les personnes handicapées soient intégrées aux programmes de développement de l'emploi, l'EBR/EDRHA veille à ce que des installations et des mécanismes soient en place pour les aider. Il s'agit notamment de modifications physiques aux immeubles. Par exemple, un ordinateur spécial serait un mécanisme d'aide.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA fait de la promotion axée sur les personnes handicapées.

Les EBR/EDRHA devraient être disposées à mener des campagnes locales de promotion pour encourager les personnes handicapées à se positionner de façon à participer aux programmes qui les aideront à acquérir une expérience de travail. Les EBR/EDRHA font un effort particulier pour cibler les personnes handicapées et les amener à participer à leurs programmes et services et sont mieux en mesure d'inciter les personnes handicapées à participer aux programmes qu'elles parrainent et qui les aideront à bien s'intégrer à la population active.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 7 de 7
Question 7	**Votre EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes qui s'adressent exclusivement aux femmes?**	

L'EBR/EDRHA devrait avoir des exigences qui tiennent particulièrement compte des femmes, et notamment, des femmes qui peuvent avoir besoin d'aide parce qu'elles sont défavorisées. Les femmes sont souvent défavorisées pour diverses raisons (p. ex., peu de scolarité, manque d'expérience de travail, manque de services adéquats de garde d'enfants, manque d'estime de soi, menaces de violence familiale, etc.).

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre des programmes visant à aider les femmes à acquérir de l'expérience.

Les femmes sont souvent désincitées à s'intégrer à la population active parce qu'elles manquent d'expérience. Les programmes devraient tenir compte des besoins des femmes, notamment prévoir des dispositions pour la garde des enfants, des formules spécialisées de formation en vue d'un travail traditionnel que les femmes pourraient être intéressées à envisager, ou de nouveaux domaines dans lesquels les femmes pourraient s'intégrer. Selon de récentes tendances, un grand nombre de femmes obtiennent d'excellents résultats dans le cadre des programmes de formation qui offrent des environnements dans lesquels elles peuvent partager leur expérience avec d'autres femmes.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA dispose d'un réseau officiel pour identifier les possibilités pour les femmes.

Certains employeurs du gouvernement, de l'industrie et du secteur privé sont intéressés à relever les enjeux de l'emploi des femmes. Les EBR/EDRHA ont établi des réseaux formels pour repérer les débouchés et supprimer les obstacles à l'emploi des femmes (les réseaux formels supposent l'établissement de listes de personnes-ressources, la participation à des réunions et des contacts réguliers avec d'autres parties intéressées).

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre, pour les femmes, des programmes de soutien et de partage des salaires.

Un moyen efficace d'aider les femmes à obtenir l'expérience de travail dont elles ont besoin est d'assumer les coûts et de partager les risques avec les employeurs, en offrant un programme de soutien et de partage des salaires. Les programmes de subventions salariales qui ciblent les femmes encouragent les employeurs éventuels à recruter des femmes et à leur donner de la formation.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA a des critères d'emploi établis pour le programme de soutien des salaires.

Pour veiller à ce que les femmes soient incluses dans les programmes de subventions salariales qui encouragent les employeurs à recruter et à former des femmes, les EBR/EDRHA ont adopté des critères pour les programmes de subventions salariales qui comprennent des dispositions destinées aux femmes.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA fait de la promotion axée sur les femmes.

Les EBR/EDRHA mènent des campagnes locales de promotion pour encourager les femmes à venir participer aux programmes qui les aideront à acquérir une expérience de travail. Les EBR/EDRHA qui font un effort particulier pour cibler les femmes et les amener à participer à leurs programmes et services sont mieux en mesure d'inciter les femmes à participer aux programmes qu'elles parrainent.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 1 de 7

Question 1	L'EBR/EDRHA offre-t-elle un accès à de la formation professionnelle?

La formation professionnelle est une formation qui mène à un travail dans un certain domaine ou une certaine profession. Il est question de formation professionnelle lorsque le client suit une formation dans un domaine qui devient la principale activité de sa vie, par exemple la profession infirmière, le journalisme, la radiodiffusion, le dessin de mode, le camionnage, la construction, etc.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives de formation professionnelle.

Les EBR/EDRHA jouent un rôle pro-actif dans la détermination des domaines où certains genres de travailleurs sont en demande dans des industries en particulier, et offrent des programmes pour répondre à ces besoins. De plus, l'EBR peut mettre sur pied des activités pour aider d'autres organismes ou des particuliers qui s'intéressent à ce genre de formation. Par exemple, la culture civile, l'élevage de poissons, la menuiserie.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA parraine la formation professionnelle de clients.

Les EBR/EDRHA fournissent des ressources pour aider les clients à titre individuel à suivre une formation professionnelle. Par exemple, elles achètent des places de formation, aident les clients à obtenir l'équipement nécessaire approprié pour la formation, et offrent un soutien semblable aux clients qui entreprennent et terminent un programme.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties pour mettre en œuvre des projets de formation professionnelle.

Lorsqu'il existe déjà des programmes de formation professionnelle ou lorsque le coût de la mise sur pied de tels programmes est prohibitif pour un seul organisme, les EBR/EDRHA doivent être en mesure de collaborer avec d'autres, par exemple des collèges, des écoles professionnelles ou des entreprises privées de la localité, pour partager le coût des programmes de formation professionnelle. Par «collaboration», on entend que chacun assume une part des coûts.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes de formation professionnelle.

Lorsque la demande de formation professionnelle est faible ou lorsqu'il n'y a pas de formation professionnelle offerte localement, les EBR/EDRHA peuvent adresser les clients intéressés à des programmes d'ailleurs.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités sur le plan professionnel.

La formation professionnelle n'est généralement pas commodément accessible localement et il se peut que la demande de la part de la collectivité comme de la clientèle ne soit pas assez importante pour qu'elle soit viable. Par «rôle pro-actif», on entend que le personnel de l'EBA fasse des recherches et planifie les mesures nécessaires pour repérer les possibilités de formation, notamment le recours aux services d'autres organisations, de gouvernements et de ministères, de même qu'à des entreprises et à l'industrie.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 2 de 7

Question 2 L'EBR/EDRHA offre-t-elle un accès à l'apprentissage?

La formation en apprentissage compte des programmes dans le cadre desquels les participants apprennent une compétence ou un métier particulier dans un délai déterminé. Très souvent, les programmes relèvent des ministères provinciaux ou territoriaux. Par exemple, voici quelques emplois qui nécessitent des apprentissages : la menuiserie, la plomberie, la soudure, l'électricité, la pose de tuyaux, etc.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives d'apprentissage.

Lorsqu'il y a une demande dans certains métiers et que des apprentissages y sont accessibles, les EBR/EDRHA appuient des programmes et des initiatives d'apprentissage en définissant et en ciblant les domaines dans lesquels offrir une formation dont la collectivité aura peut-être besoin.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA parraine l'apprentissage pour des clients.

Lorsque des programmes d'apprentissage sont accessibles, les EBR/EDRHA peuvent parrainer des clients à titre individuel pour qu'ils y participent.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties pour offrir des cours d'apprentissage.

Lorsqu'il existe déjà des programmes de formation professionnelle ou lorsque le coût de la mise sur pied de tels programmes est prohibitif pour un seul organisme, les EBR/EDRHA doivent être en mesure de collaborer avec d'autres, par exemple des collèges, des écoles professionnelles ou des entreprises privées de la localité, pour partager le coût des programmes d'apprentissage.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes d'apprentissage.

Lorsque la demande de formation professionnelle est faible ou lorsqu'il n'y a pas de formation professionnelle offerte localement, les EBR/EDRHA sont peut-être capables d'adresser les clients intéressés à des programmes d'ailleurs. Pour adresser les clients à des programmes d'apprentissage, les EBR/EDRHA font jouer les contacts qu'elles ont pris avec d'autres établissements et d'autres programmes de l'extérieur.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités d'apprentissage.

La formation en apprentissage n'est généralement pas commodément accessible localement et il se peut que la demande de la part de la collectivité comme de la clientèle ne soit pas assez importante pour qu'elle soit viable. Par «rôle pro-actif», on entend que le personnel de l'EBA recherche des possibilités d'apprentissage, en connaissant les besoins de la collectivité et en tenant compte de la demande dans les industries locales.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 3 de 7
Question 3	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle un accès à des cours de formation en haute technologie?**	

Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui donnent accès à de la formation en haute technologie sont mieux en mesure d'aider les clients qui désirent se lancer dans une carrière de haute technologie dans des domaines comme la programmation d'ordinateurs, le génie informatique, la création de logiciels, la création de sites Web, etc. Les compétences et la formation en haute technologie font allusion à l'utilisation d'ordinateurs et/ou d'équipement spécialisé qui nécessitent des connaissances spécialisées.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives de formation en haute technologie.

Les compétences et la formation en haute technologie font allusion à l'utilisation d'ordinateurs et/ou d'équipement spécialisé qui nécessitent des connaissances spécialisées.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA parraine l'obtention à l'extérieur, par des clients, de cours de formation en haute technologie.

Lorsque des programmes de formation en haute technologie sont accessibles, les EBR/EDRHA peuvent parrainer les clients à titre individuel pour qu'ils y participent.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties pour mettre en œuvre des projets de formation en haute technologie.

Lorsqu'il existe déjà des programmes de formation en haute technologie ou lorsque le coût de la mise sur pied de tels programmes est prohibitif pour un seul organisme, les EBR/EDRHA doivent être en mesure de collaborer avec d'autres, par exemple des collèges, des écoles professionnelles ou des entreprises privées de la localité, pour partager le coût des programmes de formation en haute technologie.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients à des programmes de formation en haute technologie.

Lorsque la demande de formation en haute technologie est faible ou lorsqu'il n'y a pas de formation de ce genre offerte localement, les EBR/EDRHA peuvent adresser les clients intéressés à des programmes d'ailleurs. Pour adresser les clients à des programmes d'apprentissage, les EBR/EDRHA font jouer des contacts qu'elles ont pris avec d'autres établissements et d'autres programmes de l'extérieur.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités de formation en technologie.

La formation en haute technologie n'est généralement pas commodément accessible localement et il se peut que la demande de la part de la collectivité comme de la clientèle ne soit pas assez importante pour qu'elle soit viable. Par «rôle pro-actif», on entend que le personnel de l'EBA recherche ou élabore activement des initiatives de ce genre pour les clients.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 4 de 7

Question 4	L'EBR/EDRHA offre-t-elle un accès à la formation sectorielle?

Par «formation sectorielle», on entend de la formation dans une catégorie particulière de métiers et de professions. Très souvent, la formation sectorielle se retrouve dans des domaines comme l'agriculture, l'exploitation forestière, les mines, la pêche, etc., ou dans les industries primaires, qui, en général, sont liées à l'exploitation des ressources naturelles. La formation sectorielle comprend également les industries qui sont axées sur les services, comme l'éducation, la haute technologie et les télécommunications.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives de formation sectorielle.
Le personnel des EBR/EDRHA connaît les métiers et les professions qui seront le plus vraisemblablement en demande dans la région desservie et prend des mesures pour encourager les clients à s'intégrer à ces secteurs.		
Indicateur	2	**L'EBR/EDRHA parraine l'obtention à l'extérieur, par des clients, de cours de formation sectorielle.**
Les EBR/EDRHA peuvent parrainer les clients à titre individuel pour qu'ils participent à une formation sectorielle.		
Indicateur	3	**Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties à la mise en œuvre de projets de formation sectorielle.**
Les EBR/EDRHA sont peut-être en mesure de collaborer avec d'autres, par exemple des collèges, des écoles professionnelles ou des entreprises privées de la localité, pour partager le coût des programmes de formation sectorielle.		
Indicateur	4	**L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes de formation sectorielle.**
Les EBR/EDRHA sont peut-être en mesure d'adresser les clients intéressés à des programmes de formation professionnelle à l'extérieur de l'organisme ou du territoire desservi.		
Indicateur	5	**L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités de formation sectorielle.**
L'EBR/EDRHA prend l'initiative d'aller chercher de l'information sur les possibilités de travail dans des métiers et des professions qui sont peut-être en demande dans la région. Ces initiatives peuvent comprendre l'examen des nouvelles connaissances et des nouvelles technologies dans des secteurs particuliers.		

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 5 de 7

Question 5	L'EBR/EDRHA favorise-t-elle la mise sur pied de programmes qui mènent à des études supérieures?

Par «études supérieures», on entend une formation offerte à l'université ou au collège et qui dure habituellement au moins deux ans.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA appuie un programme jeunesse de «lutte au décrochage» chez les Autochtones.

Le programme jeunesse de lutte au décrochage chez les Autochtones, qui a été adopté par de nombreuses collectivités autochtones et de nombreux gouvernements, a pour objet d'encourager les jeunes à demeurer à l'école et à terminer leurs études, pour avoir de meilleures chances de trouver des emplois enrichissants lorsqu'ils obtiendront leur diplôme. Les EBR/EDRHA qui appuient ouvertement les programmes de lutte au décrochage locaux sont en mesure d'aider à la fois la collectivité et leurs futurs clients à accroître leur niveau d'éducation et donc à améliorer leurs perspectives d'avenir.

Indicateur	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA travaillent, dans la mesure du possible, en partenariat avec des établissements d'enseignement locaux.

Les études supérieures jouent un rôle de plus en plus important dans le succès global des Autochtones et de leurs collectivités. Les EBR/EDRHA travaillent en partenariat avec les établissements d'enseignement locaux pour établir des programmes qui encouragent les études supérieures. Il peut s'agir de programmes coopératifs d'alternance travail-études, de programmes d'expérience de travail, de formation en cours d'emploi ou de mise à niveau des compétences, par exemple en mathématiques, en écriture, etc.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA parraine des cours au niveau postsecondaire et/ou de formation professionnelle.

En parrainant des cours de niveau postsecondaire et/ou des cours de formation professionnelle, les EBR/EDRHA encouragent effectivement leurs clients à faire des études supérieures dans le cadre de la formation qu'ils suivent pour obtenir des compétences et des connaissances en demande sur le marché du travail.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes d'éducation.

Lorsque les clients sont intéressés à faire des études supérieures comme moyen d'obtenir un emploi de grande qualité, les EBR/EDRHA peuvent être en mesure de les adresser aux programmes d'éducation accessibles localement ou à des programmes de l'extérieur.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour promouvoir des programmes qui mènent à des études supérieures.

Par «rôle pro-actif», on entend que l'EBR établit des plans et prend des mesures pour promouvoir et encourager la poursuite des études. L'EBR a élaboré une stratégie qui encourage les clients à examiner les possibilités d'éducation au niveau universitaire ou collégial. Même si une formation collégiale ou universitaire ne sera pas nécessairement appropriée pour tout le monde, le programme de l'EBR a des objectifs qui encouragent une partie de sa clientèle à faire des études supérieures.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 6 de 7

Question 6	Votre EBR/EDRHA offre-t-elle du soutien pour l'emploi saisonnier?

Dans de nombreuses collectivités, l'emploi saisonnier est un mode de vie. Il s'agit d'un emploi qui ne dure que quelques mois par année, ou d'un secteur dans lequel il n'y a de travail qu'à certaines périodes de l'année. Par exemple, le tourisme pendant les mois d'été, le travail de menuiserie en été, le travail dans un centre de ski en hiver, etc.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA appuie les possibilités de formation pour les travailleurs saisonniers.

L'emploi saisonnier est souvent une solution de rechange viable au chômage ou à l'aide sociale dans de nombreuses collectivités autochtones, car les emplois à temps plein sont peu nombreux. Les EBR/EDRHA appuient les possibilités de formation pour les travailleurs saisonniers, pour les aider à améliorer leurs compétences saisonnières afin d'avoir de meilleurs débouchés dans leur domaine saisonnier, ou pour trouver un emploi à temps plein.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA cible la formation de façon à satisfaire aux compétences requises par les employeurs saisonniers.

Le ciblage de la formation est tout simplement un moyen de se concentrer sur une occasion d'acquérir une compétence particulière.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA prévoit une allocation spéciale pour les budgets et les programmes à l'intention des travailleurs saisonniers.

Pour que l'emploi saisonnier soit inclus dans les options d'emploi appuyées par l'EBR/EDRHA, celle-ci doit prévoir des programmes spéciaux ou des affectations budgétaires pour répondre à des objectifs en matière d'emploi saisonnier.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA appuie le perfectionnement professionnel permettant aux travailleurs saisonniers d'occuper d'autres emplois.

Les travailleurs saisonniers désirent souvent acquérir de nouvelles compétences qui leur permettront de changer d'emploi, d'avoir de meilleurs débouchés dans leur domaine de travail saisonnier, ou d'avoir de nouvelles occasions de décrocher un emploi à temps plein.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA appuie les programmes de soutien des salaires à l'intention des travailleurs saisonniers.

Les employeurs de la localité hésitent habituellement à engager des travailleurs saisonniers non spécialisés et à leur donner de la formation, mais ils pourraient être encouragés à le faire si on leur offrait des subventions salariales.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 7 de 7
Question 7	**Votre EBR/EDRHA appuie-t-elle le maintien et le perfectionnement des compétences traditionnelles?**	

Dans de nombreuses collectivités, gagner sa vie grâce à des compétences traditionnelles est un mode de vie. Les compétences traditionnelles sont celles qui sont propres aux Autochtones, qui les pratiquent depuis des générations. Les Autochtones veulent préserver ces compétences et trouver d'autres possibilités de les mettre à nouveau en pratique. Par exemple, dans le territoire du Nunavut, il est essentiel de pouvoir vivre des ressources naturelles.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA finance des programmes qui appuient le maintien des compétences traditionnelles.

Les compétences traditionnelles peuvent varier d'une culture à l'autre. Dans certaines collectivités, on préfère gagner sa vie en exploitant des compétences traditionnelles, par exemple la sculpture, que par n'importe quel autre genre de travail.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA appuie l'évolution de compétences traditionnelles en vue d'offrir de nouvelles possibilités.

Parfois, on peut créer de nouveaux débouchés pour les compétences traditionnelles en changeant de marché. De nouveaux marchés ont vu le jour pour des produits et services de ce genre. Par exemple, l'écotourisme, des CD-ROM mettant en vedette les arts et la littérature autochtones de même que la mode autochtone.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre des subventions en vue d'appuyer l'auto-suffisance sur les plans culturel et économique.

De nombreuses collectivités autochtones ont des organisations chargées de préserver et de promouvoir les compétences et les pratiques traditionnelles de la culture autochtone locale. Ces organisations sont généralement animées par des bénévoles et elles offrent des installations et des instructeurs pour l'enseignement et la préservation des compétences traditionnelles. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui dispensent des subventions ou d'autres formes d'aide à ces organisations sont mieux en mesure de favoriser l'auto-suffisance culturelle et économique et d'appuyer la préservation et le perfectionnement des compétences traditionnelles.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre du soutien pour le développement de l'industrie artisanale locale.

L'industrie artisanale représente les petits artisans indépendants qui, généralement, ont recours à des compétences traditionnelles pour produire des biens à domicile. Le produit de leurs ventes suffit rarement à les indemniser de leur temps et de leurs frais, mais c'est néanmoins un revenu, dont l'absence devrait peut-être être compensée par l'aide sociale.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA fait des demandes afin que de l'aide soit fournie par d'autres organismes gouvernementaux.

Lorsque l'EBR/EDRHA est incapable de soutenir économiquement à elle seule les compétences traditionnelles locales, selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui adressent les clients à d'autres organismes gouvernementaux pour qu'ils y demandent de l'aide sont mieux en mesure d'aider les clients à trouver des débouchés d'emploi et des possibilités dans l'industrie artisanale faisant appel à des compétences traditionnelles.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation dans les collectivités éloignées	Question 1 de 1
Question 1	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle de la formation dans les collectivités éloignées?**	

En général, les collectivités éloignées sont celles qui sont à plus de 100 kilomètres du bureau de l'EBR/EDRHA le plus près, ou qui sont accessibles seulement par avion.

NOTA : Il se peut que cette capacité ne s'applique pas à certaines EBR/EDRHA, notamment celles qui sont centralisées, celles qui sont en milieu urbain ou celles qui ne comptent pas de collectivités éloignées dans leur secteur géographique.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation dans les collectivités éloignées.
Lorsqu'il est économique de le faire, certaines EBR/EDRHA envoient des formateurs dans les collectivités éloignées pour donner des cours de formation. Les cours peuvent également être dispensés par satellite ou dans le cadre d'un programme de télé-éducation.		
Indicateur	**2**	**L'EBR/EDRHA fournit des fonds afin que des clients vivant dans des régions éloignées participent à des programmes de formation offerts en milieu urbain.**
Lorsqu'il n'est pas économique de fournir de la formation directement dans les collectivités éloignées, les EBR/EDRHA parrainent les clients des régions éloignées pour qu'ils reçoivent de la formation en milieu urbain.		
Indicateur	**3**	**L'EBR/EDRHA offre un accès à la formation par satellite ou par Internet.**
Lorsque la technologie le permet, certaines EBR/EDRHA dispensent de la formation dans les collectivités éloignées par satellite ou par Internet, puisqu'il s'agit d'un moyen économique d'offrir de la formation dans les lieux éloignés. Les EBR/EDRHA donnent accès à la formation par satellite ou par Internet pour amener la formation aux clients dans les collectivités éloignées.		
Indicateur	**4**	**L'EBR/EDRHA offre des programmes de formation par correspondance.**
Les établissements d'enseignement ont beaucoup utilisé les cours par correspondance pendant des dizaines d'années comme moyen d'offrir des cours menant à un grade/diplôme aux étudiants à temps plein dans les collectivités éloignées qui vivent et qui travaillent loin de l'établissement d'enseignement.		
Indicateur	**5**	**Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec des enseignants locaux afin que soit donnée de la formation en région éloignée.**
Dans certaines collectivités éloignées, il y a peut-être déjà localement des experts qui peuvent participer conjointement avec l'EBR ou différents établissements pour dispenser de la formation localement, par exemple le Collège de l'Arctique du Nunavut.		

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Développement de l'emploi de haute qualité	Question 1 de 3
Question 1	**L'EBR/EDRHA favorise-t-elle un développement de l'emploi de haute qualité?**	

Par «emploi de haute qualité», on entend les emplois dont les titulaires doivent posséder des connaissances spécialisées et qui sont généralement au niveau de la gestion intermédiaire ou supérieure.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA aide la collectivité à cibler les emplois de qualité nécessaires.

Les emplois de qualité sont les emplois dans le cadre desquels les nouvelles technologies ou des installations nouvelles et généralement mises à niveau sont utilisées. Ces emplois exigent normalement un grade universitaire ou un diplôme collégial, ou une formation spécialisée.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA offre de la formation en fonction des postes de qualité visés.

Dans de nombreuses collectivités autochtones, la liste des professions de plus grande qualité qui sont nécessaires pour répondre aux besoins de la collectivité s'allonge. Un grand nombre sont des professions libérales. Les collectivités commencent à répondre à ces besoins en ciblant la création de tels emplois en priorité. L'EBR/EDRHA est au courant des domaines professionnels de formation qui sont ainsi désignés.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA parraine la tenue de stages au sein d'entreprises qui offrent des emplois de qualité.

Par «stages», on entend des placements en emploi parrainés (c.-à-d. payés par l'EBR/EDRHA) auprès d'entreprises qui sont disposées à fournir de la formation en cours d'emploi et de l'expérience aux clients pendant une période déterminée (habituellement, entre six mois et un an). Les entreprises ne sont pas obligées d'embaucher les stagiaires à la fin du stage; cependant, un grand nombre d'entre elles les engagent s'ils dépassent les attentes.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA parraine des programmes de formation en gestion.

La formation en gestion est offerte dans le cadre de programmes qui aident le participant à acquérir les compétences nécessaires pour prendre des décisions relatives à l'exploitation d'un organisme ou d'une entreprise. Les connaissances en gestion peuvent être acquises au niveau postsecondaire dans le cadre d'un cours d'études commerciales ou peuvent être acquises par toute une série d'affectations dans le cadre desquelles le titulaire apprendra les diverses fonctions de l'exploitation quotidienne de l'entreprise. Certaines grandes entreprises seront peut-être disposées à partager le coût d'un programme de ce genre, le considérant comme un investissement dans les ressources humaines, à condition que les clients acceptent de continuer de travailler pour l'entreprise à la fin de la formation.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA donne des subventions salariales pour la formation dans des domaines liés à la haute technologie.

La haute technologie est une industrie en pleine croissance qui peut offrir de nombreux débouchés si les clients ont les connaissances et les compétences demandées en matière d'informatique. La formation dans des domaines liés à la haute technologie s'entend de l'utilisation des ordinateurs et/ou de l'équipement spécialisé qui nécessitent des connaissances spécialisées. Il s'agit donc d'une occasion d'aider les clients à se tailler une place dans l'industrie de la haute technologie en offrant des subventions salariales qui ciblent une formation dans des domaines de haute technologie.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Développement de l'emploi de haute qualité	Question 2 de 3

Question 2	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes de formation pour des emplois de grande qualité?**

Par «emplois de grande qualité», on entend les emplois dont les titulaires doivent posséder des connaissances spécialisées et qui sont généralement au niveau de la gestion intermédiaire ou supérieure. En ce sens, il s'agit d'une formation qui permet aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour accomplir ces fonctions. Les questions examinées ici tiennent pour acquis qu'une formation en gestion de niveau intermédiaire ou supérieur est suivie dans le cadre des emplois de ce genre.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes d'apprentissage.

Les programmes d'apprentissage aident les clients à faire carrière dans les métiers industriels comme la menuiserie, la plomberie, la soudure, l'électricité, la pose de tuyaux, etc. L'EBR/EDRHA aide les participants à obtenir une formation en apprentissage dans le cadre de laquelle il faut avoir acquis des connaissances par le biais de la pratique et de l'expérience.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de stages.

Les stages sont des placements en emploi auprès d'entreprises qui sont disposées à fournir de la formation en cours d'emploi et de l'expérience aux clients, pour une période de six mois à un an. Les stages représentent une formation permettant de décrocher des emplois nécessitant des connaissances spécialisées et qui, en bout de ligne, mèneront à des postes de gestion.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de formation sectorielle.

Comme on l'a vu à la page 17 ci-dessus, la formation sectorielle se retrouve dans des domaines comme l'agriculture, l'exploitation forestière, les mines, la pêche, etc., ou dans les industries primaires, qui, en général, sont liées à l'exploitation des ressources naturelles. La formation sectorielle comprend également les industries qui sont axées sur les services, comme l'éducation, les télécommunications, les médias et la haute technologie.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de formation à l'informatique.

Que les clients se dirigent vers des carrières en haute technologie ou non, une formation de base en informatique les aidera à décrocher des emplois de meilleure qualité. Comme on l'a vu à la page 16 ci-dessus, les programmes de formation en haute technologie donnent un avantage de plus aux clients qui veulent décrocher un emploi de meilleure qualité dans des domaines comme la programmation informatique, le génie informatique, la création de logiciels ou des domaines qui nécessitent des connaissances spécialisées.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de formation en gestion.

La formation en gestion est offerte dans le cadre de programmes qui aident le participant à acquérir les compétences nécessaires pour prendre des décisions relatives à l'exploitation d'un organisme ou d'une entreprise. Les connaissances en gestion peuvent être acquises au niveau postsecondaire dans le cadre d'un cours d'études commerciales ou peuvent être acquises par toute une série d'affectations dans le cadre desquelles le titulaire apprendra les diverses fonctions de l'exploitation quotidienne de l'entreprise.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Développement de l'emploi de haute qualité	Question 3 de 3

Question 3	Les responsables de l'EBR/EDRHA peuvent-ils évaluer les répercussions d'initiatives concernant les emplois de qualité?

Par «emplois de grande qualité», on entend les emplois dont les titulaires doivent posséder des connaissances spécialisées et qui sont généralement au niveau de la gestion intermédiaire ou supérieure. En ce sens, il s'agit d'une formation qui permet aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour accomplir ces fonctions. L'EBR/EDRHA devrait avoir prévu un moyen de mesurer le degré de réussite lorsqu'il s'agit de trouver des emplois de ce genre. Cette mesure devrait comporter un nombre minimum de personnes qui reçoivent de la formation pour ce genre d'emploi.

Indicateur	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA obtiennent des commentaires de la collectivité au sujet du succès ou de l'initiative.

Les répercussions des emplois de grande qualité se font sentir le plus fortement au niveau communautaire et ont tendance à améliorer le niveau général de vie dans toute la collectivité. Il existe un moyen de recevoir de la collectivité de l'information sur le nombre de personnes qui reçoivent de la formation en vue d'emplois de grande qualité.

Indicateur	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA surveillent les répercussions à long terme sur l'épanouissement des clients.

Pour surveiller les effets à long terme du développement de l'emploi de grande qualité sur les clients, il faut disposer de moyens d'assurer le suivi du client à mesure qu'il participe aux diverses interventions conçues pour l'amener à décrocher un emploi de plus grande qualité. Il peut s'agir d'un système de gestion de cas, dans le cadre duquel toutes les activités du client sont consignées dans son dossier, même longtemps après que l'intervention ou les interventions soient terminées, ou tout simplement d'un système permettant de compter et d'inscrire le nombre de clients qui ont trouvé un emploi de ce genre pendant une période donnée.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont accès à de l'information sur le marché du travail local.

Par «information sur le marché du travail local», on entend généralement une liste et une description des genres d'emplois offerts dans le marché du travail local ou national. L'EBR/EDRHA peut s'en servir pour surveiller les tendances au fil du temps, de même que pour déterminer périodiquement la quantité d'emplois créés.

Indicateur	4	Les témoignages de clients fournissent la preuve de l'obtention d'emplois de qualité.

L'un des meilleurs moyens de juger des répercussions à long terme des initiatives d'emploi de grande qualité est de demander aux clients si ces initiatives les ont aidés à obtenir un emploi de meilleure qualité ou s'ils ont obtenu des promotions au travail après avoir participé aux programmes de l'EBR/EDRHA. Des entrevues auprès des clients représentent un moyen de déterminer dans quelle mesure les Autochtones obtiennent des emplois de qualité.

Indicateur	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA obtiennent des commentaires de la part d'employeurs.

Il s'agit de commentaires et de rapports de la part des employeurs sur les progrès des participants ou le fonctionnement des programmes.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Stratégies holistiques pour l'élaboration et l'évaluation de la formation	Question 1 de 2

Question 1	L'EBR/EDRHA prévoit-elle une approche holistique pour l'élaboration de la formation?

Par «holistique», on entend la façon dont tout se tient, lorsque tous les éléments connexes sont pris en considération. Cette approche signifie que les besoins de tous les intervenants du programme de l'EBR/EDRHA (ceux qui s'y intéressent) sont pris en considération. La réflexion/les approches/les décisions holistiques sont courantes dans diverses cultures autochtones.

Indicateur	1	L'élaboration de la formation reflète les points de vue et les besoins de tous les intervenants.

Les intervenants sont les groupes qui ont un intérêt direct/matériel dans les résultats du programme de l'EBR/EDRHA, chacun ayant ses besoins, ses vues et ses priorités propres pour le développement du marché du travail (DMT).

Indicateur	2	Les décisions concernant l'élaboration de la formation sont prises par consensus.

La prise de décisions holistique reposant sur un consensus, par rapport à une hiérarchie linéaire de chaîne de commandement, se retrouve dans pratiquement toutes les cultures autochtones et est facilement applicable pour de nombreuses EBR/EDRHA. Conformément à ce genre de prise de décisions, toutes les vues sont entendues et on recherche l'unanimité avant de prendre ou de déposer une décision.

Indicateur	3	L'élaboration de la formation comporte l'apport de la collectivité.

L'apport de la collectivité, qui est un intervenant de premier plan, permet de faire en sorte que la formation élaborée par l'EBR/EDRHA soit conforme aux besoins collectifs de la collectivité.

Indicateur	4	La formation comporte de nombreux aspects, ce qui nécessite plus d'une intervention.

Dans un milieu holistique, la formation est considérée comme un élément à plusieurs facettes nécessitant plus d'une intervention si l'on veut obtenir les genres de résultats qui répondent aux besoins de tous les intervenants, et particulièrement aux besoins du client. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui ont recours à une approche de la formation comptant de nombreux aspects sont mieux en mesure de répondre aux besoins de tous les intervenants.

Indicateur	5	Les dossiers des clients restent ouverts pendant toute la durée de l'EBR/EDRHA.

Comme la formation est considérée comme un élément comportant de nombreux aspects et qui nécessite plus d'une intervention, les dossiers des clients demeurent ouverts pendant toute la durée de l'entente EBR/EDRHA, de sorte que toutes les interventions auxquelles le client a participé sont consignées et mises à jour au besoin. Il ne s'agit pas seulement de protéger l'EBR/EDRHA contre un éventuel chevauchement des services, mais également de veiller à ce que les plans de formation et les interventions multiples soient conformes aux buts et aux objectifs du client. L'EBR/EDRHA dont les dossiers demeurent ouverts pendant toute la durée de l'accord est mieux placée pour aborder l'élaboration de la formation de façon holistique et répondre aux besoins de tous les intervenants.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Stratégies holistiques pour l'élaboration et l'évaluation de la formation	Question 2 de 2
Question 2	**Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA reflètent-ils les valeurs de la communauté?**	

Les EBR/EDRHA dont les programmes de formation reflètent les valeurs de la collectivité dispensent des programmes et des services culturellement adaptés qui répondent aux besoins des principaux intervenants, particulièrement à ceux du client et de la collectivité.

Indicateur	1	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA tiennent compte des différentes cultures.

Pour être adaptés à la culture, les programmes de formation respectent les coutumes et les traditions de la culture locale. Par exemple, toujours commencer une réunion par une prière récitée par un aîné, permettre de brèves périodes d'absence au personnel et aux clients qui doivent assister à un service funéraire ou aller à la chasse, ou offrir des cours dans la langue locale.

Indicateur	2	La formation offerte en vertu de l'EBR/EDRHA reflète les besoins d'ordre spirituel, émotif, physique et mental des clients.

Dans de nombreuses cultures et de nombreuses collectivités autochtones, le bien-être spirituel, émotif, physique et psychologique est essentiel pour maintenir un équilibre et mener une vie heureuse et productive. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA dont la formation tient compte des besoins spirituels, émotifs, physiques et psychologiques des clients sont mieux en mesure d'intégrer à l'élaboration de la formation des stratégies holistiques qui sont conformes aux valeurs de la collectivité.

Indicateur	3	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA sont présentés dans la langue utilisée au niveau local.

Par «langue utilisée au niveau local», on entend essentiellement la principale langue parlée par la majorité des habitants de la collectivité. Dans de nombreuses collectivités autochtones, il s'agit d'une langue autochtone (p. ex., le cri, l'ojibwa, l'inuktitut, etc.), tandis que dans d'autres collectivités autochtones, le français ou l'anglais sont les langues principales.

Indicateur	4	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA appuient les normes relatives à l'équité en matière d'emploi.

L'équité en matière d'emploi est tout aussi importante pour les travailleurs autochtones que pour les travailleurs non autochtones. Personne ne devrait faire l'objet de discrimination en raison de sa race, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa religion ou de son affiliation politique. Les programmes de formation de l'EBR/EDRHA appuient les normes d'équité en matière d'emploi et sont mieux en mesure d'intégrer des stratégies holistiques qui sont conformes aux valeurs de la collectivité.

Indicateur	5	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA reflètent la philosophie et les principes de la communauté.

La plupart des collectivités autochtones ont une philosophie/des principes bien définis et des modes de vie dont s'inspirent les activités quotidiennes dans la collectivité, par exemple un respect profond pour les aînés, une langue locale et une culture propre, et l'entraide. Les programmes de formation de l'EBR/EDRHA reflètent la philosophie/les principes communautaires et l'élaboration de la formation intègre des stratégies holistiques qui sont conformes aux valeurs de la collectivité.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Élaboration de programmes libre-service et accès offert aux clients	Question 1 de 1

Question 1	**Les programmes offerts par l'EBR/EDRHA permettent-ils un certain libre-service?**

Les programmes des EBR/EDRHA permettent aux clients de participer à la stratégie de développement de l'emploi qui les concerne en offrant un service dans le cadre duquel le client effectue sa propre recherche ou son propre travail, et il assume la responsabilité du développement de son emploi/de sa carrière et de l'accès à la formation.

Indicateur	1	Les clients peuvent s'adresser à la réception afin d'obtenir des renseignements au sujet des programmes.

Comme on l'a vu à la page 1 ci-dessus, le (la) réceptionniste de l'EBR/EDRHA peut jouer un rôle de premier plan dans le libre-service en dirigeant les clients vers les différents genres d'information facilement accessibles sur les programmes, notamment des feuillets, des brochures, des publications, des bulletins de nouvelles, des rapports annuels, etc.

Indicateur	2	Les clients peuvent faire des recherches en direct selon leurs propres objectifs de carrière et leurs intérêts.

Certaines EBR/EDRHA qui ont accès à Internet permettront à leurs clients d'utiliser leurs ordinateurs pour faire des recherches au sujet des carrières qui les intéressent par Internet et leur donneront conseils et supervision sur place au besoin.

Indicateur	3	Les clients peuvent procéder eux-mêmes à la recherche d'emploi en utilisant la banque d'emplois et en consultant l'affichage d'emplois.

Certaines EBR/EDRHA ont des terminaux de «banque d'emplois» sur place qui donnent directement accès à des listes d'emplois/carrières offerts localement et partout au Canada; et de nombreuses EBR/EDRHA ont sur place des tableaux d'affichage de postes vacants. Grâce à ces deux mécanismes, les clients peuvent examiner un vaste éventail de débouchés sans avoir besoin d'aide.

Indicateur	4	Les clients peuvent trouver eux-mêmes les cours de formation présentés à l'extérieur qui seront financés en vertu de l'EBR/EDRHA.

Parfois, les clients cherchent et trouvent un ou des cours de formation qui les intéressent à l'extérieur. À condition que les cours soient admissibles, en les finançant, l'EBR/EDRHA permet non seulement aux clients de prendre leurs propres décisions, mais les encourage en outre à prendre un engagement et à prendre en main leur propre avenir.

Indicateur	5	Les clients peuvent trouver eux-mêmes leurs possibilités d'être embauchés par un employeur qui recevra une subvention salariale.

Parfois, les clients réussiront à décrocher un emploi qui nécessitera cependant une subvention salariale pour se matérialiser. Offrir des subventions salariales dans de telles circonstances encourage les clients qui font preuve d'initiative et qui s'efforcent de trouver eux-mêmes du travail.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Recherche et développement concernant les interventions	Question 1 de 1

Question 1	Les responsables de l'EBR/EDRHA se livrent-ils à des travaux de recherche et de développement concernant les interventions?

Par «recherche et développement», on entend que les responsables de l'EBR/EDRHA explorent différents moyens et différentes approches à mettre en œuvre dans les interventions de développement de l'emploi; c'est cette recherche qu'on appelle parfois «les meilleures pratiques».

Indicateur	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA examinent les interventions existantes en matière de DMT qui pourraient être utilisées ou modifiées.

Plutôt que de «réinventer la roue», les EBR/EDRHA peuvent faire des recherches sur d'autres initiatives de DMT pour déterminer si les interventions mises en œuvre ailleurs pourraient être utilisées ou modifiées en fonction du programme de l'EBR/EDRHA. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui font des recherches au sujet d'autres interventions de DMT pour déterminer les pratiques qu'elles pourraient utiliser ou modifier en fonction de leurs programmes sont mieux en mesure d'offrir des programmes pertinents et de qualité à leur clientèle.

Indicateur	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA conçoivent et mettent à l'essai de nouvelles interventions avant de les adopter.

Les nouvelles interventions ont parfois besoin d'être soumises à des travaux intensifs de mise au point et de tests avant de pouvoir être adoptées par le programme de l'EBR/EDRHA, particulièrement si des investissements considérables sont en jeu. Les EBR/EDRHA feront ainsi en sorte que les programmes qui sont utilisés sur une grande échelle ont des chances raisonnables de réussite.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA tentent activement d'obtenir des commentaires au sujet de leurs programmes afin d'apporter éventuellement des changements.

Une façon de déterminer si un programme est efficace est d'obtenir des rétroactions de diverses sources qui sont touchées directement ou indirectement par le programme, par exemple le client, la collectivité, les entreprises, les employeurs, qui donnent leur point de vue sur ce qui se passe dans le cadre des programmes.

Indicateur	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont constamment à la recherche de moyens d'améliorer les interventions.

Les interventions qui ne changent pas produisent souvent les mêmes résultats. Même si ce n'est pas toujours mauvais, il se peut que l'EBR/EDRHA puisse obtenir de meilleurs résultats si elle est disposée à chercher des moyens d'améliorer ses programmes, par exemple installer une banque d'emplois en direct, offrir l'accès à des services de garderie, ou traduire le matériel d'enseignement dans la langue locale, etc.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA encourage la créativité et l'innovation pour la conception des interventions.

Les EBR/EDRHA devraient encourager les gens (membres du personnel, clients, employeurs, etc.) à faire des recommandations pour améliorer la conception des interventions, que ces recommandations soient retenues ou non. L'EBR/EDRHA s'assurera ainsi de disposer constamment d'idées nouvelles et créatrices qui peuvent être mises en œuvre pour améliorer le programme.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation en préparation à l'emploi	Question 1 de 2

Question 1	L'EBR/EDRHA offre-t-elle de la formation en préparation à l'emploi?

Par «préparation à l'emploi», on entend les activités et les fonctions que le client doit être en mesure de remplir pour répondre à ses besoins de tous les jours. Il peut s'agir de compétences psychologiques comme la gestion de la colère, la résolution des conflits ou des stratégies d'affirmation de soi, ou d'éléments comme la façon d'ouvrir un compte de banque, comment obtenir un permis de conduire ou mettre de l'ordre dans des papiers personnels ou un budget.

Indicateur	1	De la formation en préparation à l'emploi est offerte aux clients qui en ont besoin.

Même si cela n'est pas toujours évident, les clients qui n'ont pas certaines capacités de base pour s'acquitter des activités de la vie de tous les jours, par exemple gérer un compte bancaire, arriver à l'heure au travail, obtenir un laissez-passer d'autobus, etc., présentent le plus de risques d'échec, peu importe les programmes de formation qu'ils suivent. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui mettent une formation en préparation à l'emploi à la disposition des clients qui en ont besoin sont mieux en mesure d'aider ces clients à relever des défis personnels et à surmonter des obstacles à la réussite.

Indicateur	2	Pour certains programmes de formation, la formation en préparation à l'emploi est obligatoire.

Certains programmes de formation exigent des aptitudes fonctionnelles de base, soit pour assurer la sécurité du client ou la sécurité d'autrui, soit pour réduire les risques/coûts des échecs, soit encore pour pouvoir assumer la charge de travail. Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui exigent une formation obligatoire en préparation à l'emploi dans le cadre des programmes de formation sont mieux en mesure d'assurer le succès du programme de formation et la réussite des clients.

Indicateur	3	La formation en préparation à l'emploi est parrainée conjointement avec l'employeur et les coûts sont partagés avec celui-ci.

Certains employeurs sont disposés à partager le coût de la formation à la préparation en emploi dans le cadre de leur engagement en ce qui concerne le recrutement de clients de l'EBR/EDRHA, puisque cela réduit dans une certaine mesure les risques qu'ils éprouvent des problèmes avec les employés plus tard.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre son propre programme régulier de formation en préparation à l'emploi.

Certaines EBR/EDRHA offrent régulièrement leur propre programme de préparation à l'emploi aux clients qui en ont besoin ou qui désirent le suivre. Ainsi, les clients ont de meilleures chances de réussir leur formation et d'acquérir des compétences de base qu'ils pourront continuer d'appliquer dans leur emploi.

Indicateur	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA envoient des clients suivre à l'extérieur des cours de formation en préparation à l'emploi.

Il est important de connaître les programmes de formation en préparation à l'emploi qui sont offerts localement si les EBR/EDRHA sont incapables de soutenir/d'offrir directement une formation en préparation à l'emploi à leurs clients.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation en préparation à l'emploi	Question 2 de 2

Question 2	**Le programme de formation en préparation à l'emploi offert par l'EBR/EDRHA présente-t-il les notions de base?**

Par «préparation à l'emploi», on entend les activités et les fonctions que le client doit être en mesure de remplir pour répondre à ses besoins de tous les jours. Il peut s'agir de compétences psychologiques comme la gestion de la colère, la résolution des conflits ou des stratégies d'affirmation de soi, ou d'éléments comme la façon d'ouvrir un compte de banque, comment obtenir un permis de conduire ou mettre de l'ordre dans des papiers personnels ou un budget. Les notions de base sont les compétences minimales nécessaires pour entreprendre un cours de développement d'emploi. Les indicateurs ci-dessous décrivent ces compétences minimales.

Indicateur	1	La formation en préparation à l'emploi traite de la capacité de communiquer.

De bonnes communications sont l'ingrédient essentiel de relations productives et d'interactions positives avec la famille, les amis et les collègues; il faut savoir écouter attentivement, maîtriser ses réactions et avoir confiance en sa capacité d'exprimer ses idées ou ses préoccupations.

Indicateur	2	La formation en préparation à l'emploi traite de l'aptitude à régler des problèmes.

Les clients qui ont des aptitudes pour régler des problèmes peuvent évaluer rapidement un problème, réfléchir aux conséquences de l'action ou de l'inaction, et prendre des décisions appropriées ou demander l'aide d'autrui.

Indicateur	3	La formation en préparation à l'emploi traite de notions de base.

Les notions de base permettent aux clients d'établir des objectifs, de gérer un budget, de faire des achats, d'obtenir un laissez-passer d'autobus, de planifier des repas, d'obtenir/utiliser une carte de crédit, et/ou, en général, de relever les défis de la vie quotidienne.

Indicateur	4	La formation en préparation à l'emploi traite de l'aptitude de base à l'emploi.

Les clients qui ont des aptitudes de base à l'emploi sont en mesure de prendre des mesures adéquates pour trouver du travail en rédigeant un c.v., en faisant des recherches d'emploi et en participant à des entrevues d'emploi. Quand ils ont décroché un emploi, ils peuvent le conserver en sachant gérer leur temps, trouver des services adéquats de garde d'enfants, et obtenir du transport pour se rendre au travail et en revenir.

Indicateur	5	La formation en préparation à l'emploi traite de l'aptitude à mener une vie saine.

Les clients qui savent mener une vie saine sont en mesure d'atteindre un bon équilibre entre leur bien-être spirituel, physique, émotif et psychologique, l'accent étant mis sur la nutrition et le conditionnement physique, de même que sur la gestion des conflits personnels et du stress.

Section F

Capacité d'intégration socio-économique

Cette section contient les éléments suivants :

Capacité d'intégration socio-économique		
Nombre de critères	Nombre de questions	Nombre d'indicateurs
4	13	65

Qu'entend-on par capacité d'intégration socio-économique?

Dans le contexte du programme des EBR/EDRHA, le meilleur moyen de répondre à cette question consiste à décomposer en deux parties distinctes le terme « socio-économique ». La première, « socio », fait référence à une réalité sociale : en règle générale, les EBR/EDRHA sont des organismes communautaires qui se manifestent d'abord au sein de la collectivité autochtone. Elles peuvent jouer considérablement sur le bien-être social des membres de la collectivité en s'assortissant de programmes et services qui influent sur le développement du marché du travail local et qui satisfont directement ou indirectement aux objectifs et aux aspirations qu'entretient la communauté eu égard à ses membres et à sa culture. « Économique », pour sa part, nous ramène au fait que les programmes et services des EBR/EDRHA ont une incidence sur l'économie locale. Elles jouent un rôle important au regard des activités/initiatives de développement économique local parce qu'elles tiennent compte des besoins en matière de formation des entreprises et des clients locaux qui veulent améliorer les perspectives d'emploi au niveau local. Les EBR/EDRHA aptes à intégrer leurs programmes et services au tissu social et économique de la collectivité sont en mesure de répondre aux besoins de leurs clients, de la communauté et des entreprises locales.

Notes particulières concernant cette section

1. La capacité d'intégration socio-économique se révèle vitale au chapitre de la viabilité à long terme du programme des EBR/EDRHA : elle garantit sa pertinence globale pour ce qui est de la collectivité et justifie sa participation à la mise en valeur de la main-d'œuvre locale.

2. La capacité d'intégration socio-économique peut être influencée par le fait que EBR/EDRHA soit affiliée directement à une société de développement économique d'un gouvernement ou d'une communauté autochtone, certaines activités pouvant être de la compétence exclusive de l'organisme parrain. Le cas échéant, les EBR/EDRHA doivent répondre aux seules questions qui ont trait aux éléments dont elles sont directement responsables.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 1 de 4

Question 1	**Les initiatives des programmes de l'EBR/EDRHA ont-elles une incidence sur l'économie locale?**

Il est important pour les EBR/EDRHA de déterminer leur incidence sur l'économie des collectivités autochtones qu'elles desservent. Par économie locale, on entend les diverses initiatives de développement économique, les activités commerciales ainsi que l'industrie qu'il y a dans la collectivité où sont établis les clients. Les retombées comprennent un plus grand nombre d'emplois et plus de formation, une plus grande estime de soi, de nouveaux commerces et des niveaux de vie plus élevés.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA fournit une aide financière aux associations locales de gens d'affaires autochtones.

Dans certaines collectivités, des gens d'affaires se sont réunis et ont formé une association. Dans de nombreux cas où il y a de telles associations locales, l'EBR/EDRHA a reconnu qu'il est important pour elle d'appuyer ces associations. Le soutien offert à ces groupes comprenait des subventions d'exploitation, des droits d'adhésion ou encore des parrainages. De bonnes relations entre l'EBR/EDRHA et l'association de gens d'affaires produit de solides partenariats, une formation significative et l'acquisition appropriée de compétences chez les clients.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA détermine la possibilité du marché en collaboration avec l'ADEC.

La plupart des EBR/EDRHA travaillent en étroite collaboration avec les ***agents de développement économique communautaire*** (ADEC); à cette fin, elles entretiennent des rapports étroits, échangent de l'information et partagent des ressources humaines et des bureaux. Le développement des entreprises, de l'emploi et de la formation. Dans toute la mesure du possible, les EBR/EDRHA travaillent en étroite collaboration avec l'ADEC pour déterminer et développer des perspectives d'affaires locales qui débouchent sur un plus grand nombre d'emplois, d'occasions de formation et une économie locale plus forte.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux travaux des groupes/comités locaux d'entreprises.

Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux travaux de groupes, d'associations ou de comités d'entreprises de la collectivité et peut ainsi être au courant des besoins ou perspectives d'emploi ou de formation et informent les entreprises de la façon dont l'EBR/EDRHA peut les aider. Les EBR/EDRHA qui ont des liens étroits avec ces groupes sont plus efficaces pour ce qui est d'établir et/ou d'appuyer la formation des clients qui est conçue pour répondre aux besoins de ces groupes.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA parraine des entreprises conjointes dans la collectivité.

De temps à autre, des entreprises de la collectivité, des associations de gens d'affaires de la collectivité et/ou des ADEC identifieront la nécessité de faire prendre de l'expansion à une entreprise existante ou d'établir une nouvelle entreprise (p. ex., tourisme). À mesure que ces occasions surviennent, l'EBR/EDRHA travaille en collaboration, c'est-à-dire qu'elle finance les coûts des clients pour recevoir la formation pertinente nécessaire à la réussite de l'entreprise.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre des programmes et services qui aident les entreprises locales.

Le personnel de l'EBR/EDRHA fait en sorte de connaître et de comprendre les besoins en matière de développement des ressources humaines des entreprises de la collectivité. En se fondant sur cette connaissance, l'EBR/EDRHA élabore divers programmes et services (notamment l'administration des affaires, les subventions salariales ou le travail indépendant) pour répondre aux besoins croissants des entreprises de la collectivité.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 2 de 4

Question 2	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes qui aident directement l'économie locale?**

Les EBR/EDRHA ont besoin d'examiner les programmes qu'elles offrent pour satisfaire à l'acquisition de compétences en matière de ressources humaines, pour répondre aux besoins liés au développement économique dans la collectivité ou les collectivités qu'elles desservent. Les indicateurs suivants énoncent les cinq exemples principaux de ces programmes.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre une aide au travail indépendant.

Les EBR/EDRHA offrent différents types d'aide au travail indépendant (p. ex., prêts aux petites entreprises, formation en entrepreneuriat, gestion d'entreprise, etc.) – ces services aident les clients qui veulent créer leur propre entreprise ou élaborer des arrangements contractuels fondés sur leurs connaissances et compétences acquises. Les clients qui cherchent ce type d'aide sont habituellement personnellement motivés, possèdent des connaissances et ont de l'expérience dans le domaine de service qu'ils ont choisi.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA offre une formation en entrepreneuriat.

La formation en entrepreneuriat consiste habituellement en une série d'ateliers au cours d'une période donnée qui ont pour but de fournir aux participants des connaissances relatives à toutes les étapes du démarrage, de la propriété et de l'exploitation d'une entreprise. Cette formation inclut l'identification et l'élaboration de l'idée d'entreprise, l'élaboration d'un plan d'affaires, les stratégies de marketing ainsi que le financement de l'entreprise.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA verse des subventions salariales.

La plupart des entreprises dans une collectivité, dont la plupart sont de petites entreprises, ne peuvent pas investir dans la formation d'employés éventuels qui ont une expérience ou des aptitudes limitées. Dans ces cas, les EBR/EDRHA partageront les coûts salariaux des employés éventuels pendant une période limitée. On s'attend qu'à la fin de la période des subventions salariales, l'employé éventuel aura acquis l'expérience et les connaissances nécessaires pour devenir un employé à plein temps.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention des jeunes.

Dans la plupart des collectivités autochtones, le financement des emplois pour les jeunes non qualifiés et sans expérience pose un défi particulier à l'économie locale. Les EBR/EDRHA ont créé des programmes précis à l'intention des jeunes, en vertu desquels la formation nécessaire aux jeunes pour acquérir les aptitudes voulues et obtenir un emploi est payée. Cet agencement de formation et d'expérience dote les jeunes des aptitudes, de l'expérience et des connaissances nécessaires pour chercher un emploi ou créer leur propre entreprise, et les prépare aussi à devenir les employeurs de demain.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention de personnes handicapées.

Les EBR/EDRHA ont élaboré des programmes précis de soutien aux personnes handicapées, programmes principalement conçus pour répondre à leurs besoins en matière d'emploi et d'autonomie. Les EBR/EDRHA paieront pour la formation, l'acquisition des aptitudes et l'expérience en cours d'emploi dont ont besoin les personnes handicapées, ce qui les aidera à devenir autonomes.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 3 de 4

Question 3	**L'EBR/EDRHA fait-elle participer les entreprises locales à ses programmes et services?**

Les entreprises locales sont les activités commerciales que l'on retrouve dans le territoire desservi par les EBR/EDRHA. Les EBR/EDRHA obtiennent l'apport des entreprises de la collectivité dans leurs programmes et services et sont plus en mesure de s'intégrer à l'économie locale et d'avoir des programmes plus fructueux dans l'ensemble.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA établit les objectifs en matière de DMT en consultation avec les entreprises locales.

Le développement du marché du travail (DMT) est un centre d'intérêt principal des EBR/EDRHA. On demande aux entreprises de la collectivité leurs besoins actuels et à venir en matière de ressources humaines. Ces besoins déterminent les compétences et les connaissances que recherchent les employeurs chez des employés pour qu'ils obtiennent du travail dans leur entreprise. L'EBR/EDRHA utilise cette information pour établir ses objectifs de formation en matière d'acquisition des aptitudes pour les clients qui demandent son aide.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA achète des programmes et services des entreprises locales.

Certaines EBR/EDRHA achètent des programmes de formation, des cours et des services des entreprises/écoles de formation locales, en plus d'autres produits et services, comme l'impression, le matériel informatique, les fournitures de bureau, etc. L'achat de programmes, de services et de produits de ces entreprises a une incidence directe sur l'économie locale. Non seulement cela crée une arrivée de fonds directement dans l'économie locale, mais favorise aussi la collaboration et l'appui au programme de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA lance des coentreprises avec les entreprises locales en vue de fournir des services.

Les EBR/EDRHA et les entreprises locales collaborent pour satisfaire aux objectifs de développement de l'emploi et partagent les dépenses associées à l'entreprise en question.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA finance des projets de DMT lancés par les entreprises locales.

Certaines EBR/EDRHA ont financé directement des projets de DMT lancés par des instituts de formation locaux, comme des cours de mise à niveau/de dynamique de la vie, des compétences en informatique, des cours de formation en entrepreneuriat et des programmes de formation des apprentis. Dans ces cas, les EBR/EDRHA sont en mesure d'atteindre leurs objectifs de DMT sans les risques ni les coûts qui sont associés directement à l'administration ou à la réalisation des projets. Ainsi, les EBR/EDRHA réalisent des économies tout en concentrant leur attention sur d'autres activités de programme.

Indicateur	5	Les membres des entreprises locales siègent au conseil de l'EBR/EDRHA.

Les EBR/EDRHA reconnaissent l'importance d'intégrer l'apport des entreprises locales à leurs programmes. L'EBR/EDRHA invite le milieu des affaires local à se faire représenter au sein du conseil d'administration pour que l'EBR/EDRHA ait des renseignements venant du milieu d'affaires local à intégrer à sa planification stratégique et à l'élaboration de ses politiques.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 4 de 4

Question 4	**L'EBR/EDRHA lie-t-elle les programmes au développement économique?**

Les EBR/EDRHA veillent à ce que les efforts de développement du marché du travail tiennent compte des plans de la collectivité, pour ce qui est de la croissance, et des initiatives de développement économique. L'expression développement économique fait référence aux projets et activités conçus pour accroître l'afflux d'argent, le nombre d'emplois et l'activité commerciale au sein d'une collectivité.

Indicateur	1	La formation est liée à des emplois viables à long terme.

Les EBR/EDRHA établissent leurs initiatives de formation en tenant compte des emplois viables à long terme. L'expression emplois viables à long terme fait référence au travail qui continuera d'exister dans un avenir prévisible; cela comprend les emplois reliés au secteur du transport, les travaux reliés à l'éducation et à la formation, le travail dans le domaine informatique, le développement du tourisme, etc.

Indicateur	2	Les initiatives de DMT ciblent des possibilités de développement économique.

Les EBR/EDRHA font en sorte d'être au courant des plans de développement économique de la collectivité locale – cela inclut qu'il faut connaître les entreprises existantes et nouvelles qui recevront un soutien à l'avenir. Les EBR/EDRHA devraient utiliser cette connaissance pour établir leurs priorités en matière de formation et comme moyen pour orienter les clients vers la formation pertinente qui sera le plus susceptible de mener à l'obtention d'emploi.

Indicateur	3	La planification de l'EBR/EDRHA tient compte des initiatives de développement économique local.

Une planification minutieuse est cruciale si les EBR/EDRHA veulent atteindre les objectifs en matière d'emploi et de formation. Au cours de sa planification, l'EBR/EDRHA fait en sorte d'être au courant des types et de la nature des entreprises et de l'activité économique qui seront encouragées et soutenues à l'avenir. La connaissance de ces plans permet à l'EBR/EDRHA de déterminer les compétences dont les clients auront besoin pour obtenir de l'emploi.

Indicateur	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux ateliers sur le développement économique local.

Les EBR/EDRHA sont informées et participent à la planification et à l'animation d'ateliers sur le développement économique local. Les EBR/EDRHA apprennent d'autres organisations, tant au sein de la collectivité qu'à l'extérieur, ce qu'elles font pour contribuer au développement économique local et pour l'appuyer. Elles peuvent non seulement échanger des renseignements, des préoccupations et des idées, mais aussi établir des rapports précieux qui pourraient déboucher sur des partenariats bénéfiques et des services et programmes améliorés de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA accorde une haute priorité au développement économique local.

Les EBR/EDRHA qui se concentrent sur les perspectives économiques locales comprennent l'importance du développement économique au sein de la collectivité locale pour appuyer et soutenir les emplois locaux. Le personnel de l'EBR fait partie intégrante du développement et crée ses propres services et programmes qui viennent compléter ce que d'autres font. Les pratiques exemplaires démontrent que cette approche accroît le succès des initiatives et des programmes des EBR/EDRHA dans l'ensemble.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 1 de 4

Question 1	L'EBR/EDRHA est-elle une organisation communautaire?

Le mot communautaire signifie qu'au moins un membre du personnel de l'EBR, ou le bureau de l'EBR, est situé dans la même collectivité que les clients. De plus, le conseil ou les personnes responsables qui supervisent l'activité sont des membres de la collectivité. Le mot collectivité peut signifier des clients très dispersés, des organisations, des entreprises et des groupes qui sont desservis par un organisme-cadre. À titre d'exemple, mentionnons une organisation de Métis en milieu urbain.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA s'engage à satisfaire les besoins en DMT de la communauté.

Les résultats des activités de l'EBR/EDRHA démontrent que les programmes et services de l'EBR/EDRHA visent à satisfaire aux besoins de la collectivité. Le terme collectivité englobe les résidents, les entreprises, les programmes de la collectivité ainsi que les membres du personnel et les dirigeants de l'administration gouvernementale locale. L'EBR/EDRHA met au point ses services précisément pour répondre intégralement aux besoins en DMT de la collectivité.

Indicateur	2	Les membres de la communauté participent à l'élaboration des programmes de l'EBR/EDRHA.

Les EBR/EDRHA font en sorte que les résidents de la collectivité ou des collectivités qu'elles desservent, que d'autres programmes et les membres du personnel, ainsi que les entreprises et les dirigeants gouvernementaux ont l'occasion d'exprimer leurs points de vue et de faire part de leurs observations au sujet des services de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	3	Les programmes de l'EBR/EDRHA répondent aux besoins et aux normes de la communauté.

Les besoins et les normes de la collectivité s'entendent des attentes que la collectivité (indicateur 2) a formulées au sujet de ses règles, principes et mesures établis par les personnes responsables. Les EBR/EDRHA exécutent des programmes conformément à ces modalités pour connaître du succès.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA communique les résultats de programme à la communauté.

Les EBR/EDRHA font ouvertement rapport à la collectivité (indicateur 2). Les rapports incluent divers renseignements, dont des renseignements financiers (salaires, voyages, administration), les personnes qui obtiennent des fonds et qui n'en n'obtiennent pas et pourquoi, les personnes qui font partie du conseil d'administration, ainsi que les réussites et les échecs du programme. Plus la collectivité est au courant des résultats de l'EBR/EDRHA, en particulier les résultats positifs, plus elle l'appuie, en assume la propriété et en fait la promotion au sein de la collectivité.

Indicateur	5	Les locaux de l'EBR/EDRHA se trouvent dans la ou les communautés qu'elle dessert.

Les EBR/EDRHA ont des bureaux et du personnel affectés à la DMT dans les collectivités qu'elles desservent. Lorsqu'elles ne peuvent pas être représentées physiquement, elles sont parfois représentées par les agents de développement économique communautaire (ADEC) locaux, qui sont au courant des services et des programmes de l'EBR/EDRHA et qui sont prêts à faire le lien entre le programme et le client. Dans un cas comme dans l'autre, les EBR/EDRHA déploient des efforts pour être représentées au sein de la collectivité et sont perçues comme étant communautaires.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 2 de 4

Question 2	L'EBR/EDRHA a-t-elle une incidence positive sur la communauté?

Les EBR/EDRHA examinent l'incidence qu'elles ont sur les résidents, les clients, les entreprises, l'administration locale et d'autres programmes communautaires qu'elles desservent. Cet examen aide l'EBR/EDRHA à faire en sorte d'aider les clients à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi et de formation et de contribuer à améliorer le but de la collectivité.

Indicateur	1	Les programmes de l'EBR/EDRHA sont liés aux stratégies de développement social local.

Les EBR/EDRHA comprennent clairement les buts et objectifs d'autres programmes communautaires, notamment l'éducation, la santé, le travail social, le développement économique et les affaires. À mesure que les membres du personnel de l'EBR/EDRHA acquièrent cette compréhension, ils peuvent alors établir les rôles que l'EBR/EDRHA jouera pour aider les résidents à améliorer leur qualité de vie, ce qui se traduit par une meilleure estime de soi, l'acquisition d'un plus grand nombre de compétences, l'amélioration des perspectives d'emploi, des modes de vie plus sains et l'autonomie.

Indicateur	2	Les programmes de l'EBR/EDRHA tiennent compte des valeurs sociales de la communauté.

Il est essentiel pour les EBR/EDRHA de bien comprendre les façons dont les gens de la collectivité interagissent. Les membres du personnel de l'EBR/EDRHA veillent à répondre aux demandes d'aide des clients de façon respectueuse et honnête. Ils écoutent le client, lui fournissant le soutien et/ou l'orientation nécessaire pour répondre à ses besoins.

Indicateur	3	Les programmes de l'EBR/EDRHA tiennent compte du ressourcement/mieux-être de la communauté.

Les membres du personnel de l'EBR/EDRHA reconnaissent et respectent la situation de leurs clients. Un grand nombre d'Autochtones vivent de graves problèmes situationnels ou sont en train de les surmonter. Parmi ces problèmes, mentionnons une piètre estime de soi et un manque de connaissance des compétences nécessaires pour obtenir (et conserver) des emplois à plein temps ou d'autres questions résultant de la dysfonction familiale. Le défi pour les membres du personnel de l'EBR/EDRHA est d'aider leurs clients de façon très significative dans leur croissance personnelle.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes à l'intention des jeunes.

Les membres du personnel de l'EBR/EDRHA doivent bien comprendre les problèmes auxquels font face les jeunes Autochtones (de 16 à 25 ans). Les jeunes composent le plus grand secteur de la population autochtone et ils représentent l'avenir. Ce sont les dirigeants, les gens d'affaires et les employeurs de demain. Le défi pour les membres du personnel de l'EBR/EDRHA est de fournir l'orientation et le soutien appropriés qui aideront ces personnes à devenir autonomes et bien motivées.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre des programmes à l'intention des personnes handicapées.

Dans toutes les collectivités autochtones, il y a des personnes qui ont des déficiences physiques ou mentales. Les membres du personnel de l'EBR/EDRHA doivent bien comprendre et reconnaître les problèmes auxquels ces personnes font face et fournir le soutien approprié qui répondra à leurs besoins en matière de formation et d'emploi, ce qui mènera à leur autonomie.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 3 de 4

Question 3	**Les programmes de l'EBR/EDRHA tiennent-ils compte des besoins/aspirations de la communauté?**

Les EBR/EDRHA élaborent et offrent des services appropriés à leurs clients et fournissent une formation fondée sur les attentes des résidents (population), des dirigeants de l'administration locale, des gens d'affaires et d'autres pour améliorer les perspectives d'emploi.

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA consulte régulièrement les chefs de file de la communauté.

Les EBR/EDRHA rencontrent et consultent les chefs de file locaux sur une base mensuelle, bimensuelle ou trimestrielle. De plus, le conseil d'administration ou les personnes responsables de l'EBR/EDRHA constituent le mécanisme à qui sont transmis les commentaires et les conseils des dirigeants au sujet des services et programmes de l'EBR/EDRHA. Cela peut signifier la présence d'un représentant au sein du conseil d'administration.

Indicateur	2	La communauté définit en partie la nature de la réussite de l'EBR/EDRHA.

La réussite du programme de l'EBR/EDRHA n'a pas trait uniquement aux économies pour les comptes d'a.-e. et d'a.s. du gouvernement ou à l'aide donnée aux clients pour obtenir des emplois. Les exemples de réussite sont très importants pour la collectivité. Bien que l'EBR/EDRHA puisse ne pas être la seule responsable de l'atteinte de ces objectifs, il est important que le personnel de l'EBR/EDRHA travaille avec les autres programmes de la communauté pour atteindre ces buts.

Indicateur	3	Les programmes de l'EBR/EDRHA répondent aux besoins/possibilités d'emploi locaux.

Les besoins et les possibilités d'emploi locaux sont reliés aux initiatives économiques, des entreprises ou de l'industrie mises de l'avant dans une région donnée.

Indicateur	4	Les initiatives de l'EBR/EDRHA comblent les lacunes de la communauté en matière de compétences.

Les EBR/EDRHA ont appris d'employeurs éventuels le genre de formation dont ils avaient besoin. Les membres du personnel de l'EBR se sont familiarisés avec le type de compétences nécessaires pour qu'un employé éventuel puisse assumer les responsabilités d'un travail précis ou conserver son statut d'emploi. Les EBR/EDRHA qui peuvent combler ces lacunes en matière de compétences et de connaissances par des programmes et des services sont plus en mesure de répondre à ces besoins et de faciliter la réussite des clients.

Indicateur	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA collabore étroitement avec les institutions communautaires.

Les EBR/EDRHA ont une représentation au sein de leur conseil et/ou ont une représentation au sein des conseils d'autres institutions communautaires, comme les écoles/les milieux de l'éducation, l'administration gouvernementale locale, les services de santé, les services sociaux, le développement économique, l'association des gens d'affaires, etc. Cette représentation lie l'EBR/EDRHA à la collectivité où elle peut échanger des renseignements, des idées et des stratégies pour améliorer la qualité de vie au sein de la collectivité, y compris les perspectives d'emploi et de carrière.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 4 de 4

Question 4	**L'EBR/EDRHA traite-t-elle des questions de «ressourcement/mieux-être des clients»?**

Dans certains cas, les clients qui pressentent les EBR/EDRHA pour obtenir un soutien seront aux prises avec des problèmes ou des maladies qui ont une incidence directe sur leur mieux-être mental. Ces questions de ressourcement/mieux-être ont principalement trait aux problèmes/maladies de nature sociale habituellement causés par un cycle de violence familiale, le «syndrome du pensionnat», la pauvreté, la toxicomanie et/ou le désespoir. Les membres du personnel de l'EBR/EDRHA comprennent cette question et fournissent aux clients le soutien pertinent de façon respectueuse, tout en facilitant la réussite du client.

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA est au courant des centres de ressourcement/ mieux-être disponibles dans la communauté.

Certaines collectivités où sont établies les EBR/EDRHA ont créé des installations de ressources communément appelées Centre de ressourcement/mieux-être au profit des membres de la collectivité qui souffrent de divers problèmes sociaux. Les EBR/EDRHA qui sont au courant de l'existence des centres de ressourcement/mieux-être sont en mesure d'y aiguiller leurs clients qui ont besoin de cette aide. Ainsi, l'EBR/EDRHA peut jouer un rôle d'appui aux efforts de ressourcement/mieux-être de la collectivité, ce qui démontre le niveau d'intégration de l'EBR/EDRHA au sein de la collectivité.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA donne à son personnel une formation en sensibilisation aux questions de ressourcement/mieux-être.

La plupart des questions reliées au ressourcement/mieux-être sont complexes et bien enracinées; le personnel de l'EBR/EDRHA doit être très bien informé et faire preuve d'une grande compréhension afin de pouvoir repérer les clients qui ont besoin d'aide et déterminer la ligne de conduite à adopter. Les pratiques exemplaires démontrent que les EBR/EDRHA qui sensibilisent leur personnel aux questions de ressourcement et de mieux-être sont davantage en mesure de fournir un soutien par l'entremise de leurs programmes et d'aider les clients qui ont besoin d'aide.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA donne des documents sur le ressourcement/mieux-être aux clients qui cherchent de l'aide.

Le fait de fournir des documents sur le ressourcement et le mieux-être aux clients qui ont besoin de ce genre de soutien est une façon de veiller à ce que les gens obtiennent l'aide nécessaire. Les pratiques exemplaires démontrent que les EBR/EDRHA qui donnent des documents sur le ressourcement et le mieux-être à ceux qui ont besoin d'aide sont davantage en mesure de fournir un appui aux clients aux prises avec des problèmes de ressourcement et de mieux-être.

Indicateur	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA oriente les clients vers les personnes-ressources qu'elle connaît dans le domaine du ressourcement/mieux-être.

La plupart des EBR/EDRHA n'ont pas les ressources qu'il faut pour repérer ou aider convenablement les clients qui souffrent de maladies ou de problèmes sociaux. Toutefois, les EBR/EDRHA aiguillent les clients vers les personnes-ressources qu'elles connaissent dans le domaine du ressourcement et du mieux-être et sont en mesure à tout le moins d'apporter un certain soutien en matière de ressourcement et de mieux-être aux personnes qui en ont besoin.

Indicateur	5	Les membres du secteur de la santé ou du ressourcement/mieux-être siègent au conseil de l'EBR/EDRHA.

Lorsque des représentants du programme de ressourcement et de mieux-être siègent à leur conseil d'administration, les EBR/EDRHA sont davantage en mesure d'élaborer les politiques et les procédures voulues pour traiter les éventuelles questions concernant le ressourcement ou le mieux-être des clients.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Développement de l'entrepreneuriat	Question 1 de 3

Question 1 **L'EBR/EDRHA offre-t-elle un éventail complet de programmes d'entrepreneuriat?**

Certains clients de l'EBR/EDRHA seront intéressés à créer une entreprise. Cependant, le client peut ne pas avoir les connaissances et les compétences pour démarrer et exploiter une entreprise. Dans ces cas, l'EBR/EDRHA doit être en mesure d'offrir au client un soutien pour obtenir les renseignements nécessaires et la formation pour parvenir au succès, peu importe la nature de l'entreprise proposée.

Indicateur 1 L'EBR/EDRHA offre des programmes d'aide au travail indépendant.

Certains clients pressentiront l'EBR/EDRHA dans le but de créer une entreprise dans laquelle ils offrent et fournissent des services fondés sur leurs compétences et expériences. Dans ces cas, l'EBR/EDRHA dispose d'un programme qui aide les clients à acquérir leur propre motivation et leurs propres connaissances pour mettre sur pied et exploiter une entreprise. Le personnel de l'EBR/EDRHA évalue le client et détermine le soutien qui est nécessaire pour parvenir au succès. Le soutien peut avoir la forme d'une allocation de formation, d'une formation professionnelle et de l'encadrement.

Indicateur 2 L'EBR/EDRHA offre des ateliers de formation en entrepreneuriat.

Les occasions d'apprendre les aspects liés à l'exploitation d'une entreprise tendent à porter davantage sur le rôle que joue la personne d'affaires éventuelle dans le développement d'une entreprise et l'entreprise même, plutôt que sur le travail indépendant. Ces programmes tendent à enseigner aux entrepreneurs éventuels tous les aspects du développement d'une entreprise, dont la détermination de la possibilité d'affaires, la planification d'entreprise, le financement de l'entreprise, le marketing et la gestion de la concurrence. Les EBR/EDRHA qui offrent un soutien aux clients pour qu'ils obtiennent la formation nécessaire augmentent la probabilité de réussite.

Indicateur 3 L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention des jeunes.

Comme les jeunes sont la population qui croît le plus rapidement dans la plupart des collectivités autochtones, ils représentent un défi de taille pour les dirigeants communautaires qui doivent leur trouver des possibilités d'emploi ou de carrière intéressantes à l'échelle locale. Les EBR/EDRHA offrent des programmes d'entrepreneuriat conçus expressément pour les jeunes et qui les aident à apprendre à démarrer une entreprise.

Indicateur 4 L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention des personnes handicapées.

Les personnes qui ont des déficiences physiques ou mentales, quoique souvent négligées et sous-utilisées dans la plupart des collectivités, sont souvent en mesure de mettre sur pied et d'exploiter leur propre entreprise. Les EBR/EDRHA qui peuvent élaborer des programmes d'entrepreneuriat conçus expressément pour les personnes handicapées contribuent à répondre aux besoins de ces dernières et à favoriser le développement de l'entrepreneuriat dans la collectivité.

Indicateur 5 L'EBR/EDRHA offre d'autres genres de programmes d'entrepreneuriat.

Parmi les autres genres de programmes d'entrepreneuriat figurent des programmes conçus expressément pour les femmes et les aînés, l'incubation d'entreprises, des subventions salariales à la formation de personnel, des programmes d'encadrement, des prêts spéciaux et/ou des conseils en gestion. Les EBR/EDRHA qui offrent un éventail de programmes d'entrepreneuriat contribuent avec plus de succès au développement de l'entrepreneuriat et ont des programmes plus fructueux dans l'ensemble.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Développement de l'entrepreneuriat	Question 2 de 3

Question 2	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes qui favorisent directement l'entrepreneuriat?**

Les EBR/EDRHA offrent un éventail d'initiatives qui visent expressément à aider les clients qui sont intéressés à mettre sur pied une entreprise. Les initiatives peuvent comprendre des subventions salariales et la formation reliée à l'entreprise.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA verse des subventions salariales.

Les EBR/EDRHA versent la part de l'employeur du salaire de l'employé. Les subventions salariales offrent aux employeurs un incitatif à recruter et à former des travailleurs peu qualifiés ou sans expérience. Les EBR/EDRHA qui sont en mesure d'offrir des programmes de subventions salariales ont une incidence sur la création d'emplois à l'échelle locale et le développement d'entreprises.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA offre un recyclage professionnel/ de formation en préparation à l'emploi.

Les EBR/EDRHA assument parfois les coûts liés à l'obtention par les clients d'un diplôme de 12e année avant qu'ils soient admissibles à d'autres services de l'EBR/EDRHA. En outre, l'EBR donne aux clients une formation portant sur les activités quotidiennes comme la gestion des finances personnelles, une saine alimentation, les soins de santé personnels, la communication efficace, etc. Les EBR/EDRHA qui viennent en aide aux clients pour qu'ils reçoivent cette éducation et cette formation augmentent la probabilité de réussite de leurs clients.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre une formation en gestion financière.

Les EBR/EDRHA qui offrent une quelconque formation en gestion financière aux entrepreneurs locaux contribuent de manière significative à établir et à soutenir des entreprises prospères au sein de la collectivité, ce qui se traduit par une économie vigoureuse et des possibilités d'emploi ou de carrière de longue durée à l'échelle locale.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA tient un répertoire des RH et offre un service de présentation des RH.

Les EBR/EDRHA ont dressé une liste de personnes sur laquelle sont inscrites leurs compétences, leur scolarité et leurs expériences. Lorsque des employeurs pressentent l'EBR/EDRHA pour demander de l'aide pour le recrutement, le personnel de l'EBR/EDRHA peut fournir une liste d'employés éventuels à l'employeur. Ce service crucial peut permettre aux employeurs d'économiser beaucoup de temps, d'efforts et d'argent pour trouver les employés qui conviennent.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre des services de counselling/d'encadrement relativement à l'entrepreneuriat/aux entreprises.

Dans certains cas, les gens d'affaires éventuels auront besoin d'une formation pour créer et exploiter une entreprise ou ils peuvent avoir besoin de conseils de la part de gens d'affaires expérimentés. Les EBR/EDRHA aideront les clients qui ont besoin de cette aide en assumant les coûts de formation ou en trouvant des personnes expérimentées.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Développement de l'entrepreneuriat	Question 3 de 3

Question 3	**L'EBR/EDRHA participe-t-elle aux initiatives d'entrepreneuriat dans la communauté?**

Les EBR/EDRHA participent directement aux divers efforts déployés par l'organe de direction de la collectivité ou par des professionnels, efforts qui visent à atteindre les buts et aspirations en matière de développement d'entreprises.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA s'associe aux institutions locales pour aider les petites entreprises.

Lorsque c'est pratique et rentable, les EBR/EDRHA conçoivent et exécutent leurs propres programmes et plans de développement d'entreprises avec les gens d'affaires et les organismes d'affaires mandatés à l'égard du développement socio-économique. Les EBR/EDRHA qui ont collaboré avec ces groupes tirent les mêmes avantages que si elles offrent leur propre programme, notamment jouer un rôle de premier plan dans le développement de l'entrepreneuriat et la création d'emplois à l'échelle locale.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA oriente les entrepreneurs vers divers organismes d'aide aux entreprises.

Partout au pays, les administrations (à tous les paliers) et les associations de gens d'affaires ont mis sur pied des comités, des bureaux ou d'autres organismes dotés de personnes-ressources expérimentées et ayant les connaissances nécessaires qui offrent des conseils et une orientation aux personnes intéressées au domaine des affaires. Il est important que le personnel de l'EBR/EDRHA sache qui et où sont ces ressources afin de pouvoir aider les clients à trouver de l'aide pour résoudre des problèmes. Les conseils et l'orientation appropriés que dispensent ces personnes-ressources font augmenter la possibilité de réussite des clients de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux conférences/ateliers destinés aux petites entreprises locales.

Dans le cadre des rôles que les EBR/EDRHA jouent concernant le développement d'entreprises, elles participent à diverses assemblées/réunions axées sur les entreprises. L'EBR/EDRHA peut participer à la planification et à l'organisation de ces assemblées; elle pourrait aussi vouloir participer à l'animation de séances de discussion en petits groupes ainsi qu'au suivi de ces assemblées/réunions.

Indicateur	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA donne des conseils aux entrepreneurs qui s'intéressent au DMT.

Un rôle important des EBR/EDRHA est de rencontrer des gens d'affaires afin de discuter de questions qui ont trait à l'expansion et/ou à l'augmentation des perspectives d'emploi dans leur domaine de service. Il en découle des avantages à long terme pour les employeurs et les clients, ce qui conduit à des perspectives d'emploi et à des possibilités accrues de créer des entreprises.

Indicateur	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux travaux de la chambre de commerce locale.

Les chambres de commerce sont des organismes communautaires généralement formés de gens d'affaires locaux qui ont tous à cœur de favoriser une collectivité en santé et une économie locale vigoureuse. Les EBR/EDRHA qui participent activement aux travaux de ces organismes profitent d'un vaste réseau de relations et d'associés qui peuvent les aider à définir leur rôle dans le DMT et le développement de l'entrepreneuriat.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration culturelle	Question 1 de 2

Question 1	**L'EBR/EDRHA tient-elle compte de la culture locale dans l'exécution de ses programmes?**

Les programmes de l'EBR/EDRHA sont compatibles avec les traditions et les connaissances culturelles de ses clients. À ce titre, l'EBR/EDRHA est au courant des coutumes locales, des valeurs, des modes de vie et d'interactions, ainsi que des philosophies des personnes qui composent la collectivité.

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA intègre les coutumes/traditions locales dans les activités quotidiennes.

Bien que les particularités de chaque culture autochtone varient d'une collectivité à l'autre, et d'une région à l'autre, les Autochtones aiment savoir que les personnes qui travaillent pour eux ou avec eux s'acquittent de leur travail dans le même respect et en fonction des mêmes valeurs qui font partie de leurs enseignements traditionnels et reflètent la culture des gens.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA est sensible aux coutumes/traditions locales et les comprend.

Le personnel de l'EBR/EDRHA fournit aux clients ses services conformément aux valeurs, façons d'interagir et philosophie des gens. Les interactions entre le personnel et les clients sont très importantes pour ce qui est de garantir le succès pour le client et le programme. En outre, le personnel doit être à la disposition des clients après ce qui est considéré comme être les «heures normales de travail». En d'autres mots, le personnel pourrait devoir travailler le soir ou certaines fins de semaine.

Indicateur	3	Le mandat et la mission de l'EBR/EDRHA comprennent des principes culturels locaux.

Les EBR/EDRHA qui connaissent du succès incluent des références, ou des énoncés d'orientation, qui se fondent clairement sur des valeurs traditionnelles.

Indicateur	4	La conception des programmes de l'EBR/EDRHA comprend la culture locale.

Le fait de concevoir des programmes et des services qui tiennent compte des différents aspects de leur culture locale les rend moins menaçants et mieux adaptés aux clients qui observent vraisemblablement les pratiques de leur culture chaque jour. Les pratiques exemplaires démontrent que les EBR/EDRHA qui parviennent à intégrer des principes culturels locaux à la conception de leurs programmes s'intègrent à la culture locale et à la collectivité, ce qui se traduit par des programmes fructueux dans l'ensemble.

Indicateur	5	La culture occupe une place importante dans l'élaboration des programmes de l'EBR/EDRHA.

Le personnel de l'EBR/EDRHA reçoit les clients conformément aux valeurs, normes et traditions des gens de la collectivité, ce qui démontre clairement que les EBR/EDRHA qui peuvent intégrer ces principes culturels locaux à leurs programmes sont acceptées au sein de la collectivité et ont des clients qui connaissent plus de succès.

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration culturelle	Question 2 de 2

Question 2	L'EBR/EDRHA favorise-t-elle l'épanouissement de la culture locale?

Les EBR/EDRHA offrent un appui financier pour l'élaboration d'initiatives qui sont axées sur les idées, les philosophies et les pratiques anciennes des gens. À titre d'exemple, mentionnons l'industrie artisanale ou les emplois traditionnels (guides de pêche/chasse).

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA fournit de l'aide aux clients dans la langue de leur choix.

Cet énoncé fait tout simplement référence à la capacité du personnel de l'EBR/EDRHA de converser et de communiquer avec un client dans la langue de son choix. Il peut s'agir de l'anglais, du français ou encore de la langue autochtone la plus utilisée dans la collectivité.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation dans la langue locale.

Comme pour l'indicateur 1, les clients doivent être en mesure de recevoir de l'aide dans la langue qu'ils maîtrisent le plus.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux activités culturelles de la communauté.

Les EBR/EDRHA dont le personnel participe aux activités culturelles de la collectivité, comme des pow-wows, des jeux traditionnels, des fêtes, etc., démontrent leur sensibilité à la culture locale. Il s'ensuit que l'EBR/EDRHA bénéficie du soutien de la collectivité et qu'elle a, par le fait même, des programmes fructueux dans l'ensemble.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes en partenariat avec les institutions culturelles.

Les EBR/EDRHA collaborent avec les centres culturels et d'autres institutions culturelles pour concevoir et mettre en œuvre des programmes adaptés et appropriés sur le plan culturel (p. ex., perfectionnement des compétences, études postsecondaires, développement de l'entrepreneuriat, etc.).

Indicateur	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA adopte une approche holistique concernant les activités et prend des décisions consensuelles.

Le terme holistique fait référence à la façon dont toutes les choses sont reliées ensemble lorsque l'on tient compte de tous les éléments connexes. Cette approche signifie qu'il faut tenir compte des besoins de tous les intervenants (parties intéressées) du programme de l'EBR/EDRHA. La façon de penser/les approches/les décisions holistiques sont répandues dans les diverses cultures autochtones. Tous les intervenants sont traités sur un pied d'égalité, et toute décision est prise par entente de tous les participants. Les pratiques exemplaires démontrent que les EBR/EDRHA qui adoptent une approche holistique à l'égard des activités et qui prennent leurs décisions (y compris les décisions du conseil) par consensus s'intègrent mieux à la culture de la collectivité et ont des programmes fructueux dans l'ensemble.

Section G

Capacité de constituer des partenariats

Cette section contient les éléments suivants :

Capacité de constituer des partenariats		
Nombre de critères	Nombre de questions	Nombre d'indicateurs
4	11	55

Qu'entend-on par capacité de constituer des partenariats?

On admet généralement (depuis la mise en oeuvre du programme des EBR/EDRHA et de l'ancien programme *Les chemins de la réussite* de DRHC) que seule la quantité des ressources disponibles met un frein au succès des programmes de développement du marché du travail pour les Autochtones. Le programme des EBR/EDRHA a néanmoins connu un succès considérable parce que, dans de nombreux cas, on a eu recours de façon ingénieuse aux partenariats. En établissant des partenariats avec d'autres parties intéressées au développement du marché du travail pour les Autochtones ou au développement du marché du travail local (maisons d'enseignement postsecondaire, organismes de développement économique, fournisseurs de cours, entreprises locales, etc.), les EBR/EDRHA ont pu se doter des ressources qui leur étaient nécessaires : des ententes de partage des coûts leur ont permis d'ajouter aux ressources limitées qui étaient les leurs et d'élargir les possibilités inhérentes aux programmes et services de développement du marché du travail qu'elles offrent à leurs clients.

Notes particulières concernant cette section

1. Par partenariats, on entend aussi bien des structures officielles étayées par des actes juridiques qui formulent les obligations de chacun des partenaires que des arrangements consensuels reposant sur un vague ensemble de lignes directrices, de principes et de protocoles.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Partenariats avec les secteurs privé et des entreprises	Question 1 de 2

Question 1	L'EBR/EDRHA participe-t-elle activement aux secteurs privé et des entreprises?

Le secteur privé et le secteur des entreprises sont les secteurs des organisations qui sont exploitées dans un but lucratif. Ils sont les plus susceptibles de recruter des employés qui ont participé aux interventions et qui ont reçu de la formation, et ils sont donc importants pour le programme de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA siège à des comités de l'industrie sur le DMT.

Les comités de l'industrie comprennent des représentants du secteur privé, du gouvernement et des peuples autochtones. Ils fournissent de l'information sur les possibilités de carrière et les débouchés d'emploi pour promouvoir les initiatives de développement du marché du travail. De tels comités sont souvent ouverts aux organismes communautaires intéressés qui ont les mêmes buts et les mêmes objectifs. Les EBR/EDRHA participent à des comités de ce genre et ont établi des partenariats durables avec l'industrie.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA réagit favorablement aux possibilités de DMT du secteur privé.

Il existe souvent des possibilités de DMT dans le secteur privé, par exemple lorsqu'une entreprise locale prend de l'expansion ou qu'une nouvelle entreprise voit le jour dans la collectivité. Lorsqu'il y a des débouchés dans de tels cas, il faut un effort concerté entre l'entreprise privée et l'EBR/EDRHA pour trouver et former des personnes de la localité qui pourront combler les postes créés. Les EBR/EDRHA qui peuvent réagir rapidement à de telles initiatives établissent des relations à long terme mutuellement avantageuses qui renforcent la réalisation des objectifs de chaque partenaire.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA a des ententes de partage des coûts des programmes avec des entreprises.

Certaines entreprises seront intéressées à partager les coûts de la formation et de l'emploi avec des organismes de l'extérieur, puisque les économies qu'elles réaliseront ainsi influeront directement sur leur situation financière. Les EBR/EDRHA réalisent elles aussi des économies, à condition qu'elles puissent répondre rapidement aux besoins en matière de formation/d'emploi de l'entreprise et qu'elles aient les programmes ou services appropriés à offrir.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre une formation précise destinée au secteur privé.

Il arrive souvent que ce soit l'EBR qui prenne l'initiative de mettre sur pied des programmes de formation ayant pour objet de répondre à certains besoins précis dans le secteur privé local. Même si, à l'origine, le secteur privé ne participe pas directement à la formation, il s'intéresse souvent activement à l'établissement de partenariats avec l'EBR/EDRHA lorsque celle-ci a montré qu'elle était déterminée à répondre aux besoins.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA aide les entreprises à trouver/recruter des employés autochtones.

Un grand nombre d'entreprises sont intéressées à trouver et à recruter des employés autochtones pour diverses raisons. Les EBR/EDRHA ont adopté des mesures pour aider les entreprises à trouver et à recruter des travailleurs autochtones qualifiés et généralement, elles entretiennent d'autres genres de relations utiles avec les entreprises (p. ex., les entreprises affichent leurs postes vacants sur les bulletins d'affichage de l'EBR/EDRHA, elles communiquent avec le personnel de l'EBR/EDRHA pour l'informer de débouchés futurs, ou invitent le personnel de l'EBR à participer à leurs activités en matière de DMT.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Partenariats avec les secteurs privé et des entreprises	Question 2 de 2

Question 2	**L'EBR/EDRHA encourage-t-elle ou favorise-t-elle la constitution de partenariats avec le secteur privé?**

Les EBR/EDRHA prennent des mesures et entreprennent des activités pour encourager ou promouvoir des partenariats avec le secteur privé, afin de donner à leurs clients plus d'occasions de s'intégrer au marché du travail.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA cherche activement à constituer des partenariats avec le secteur privé.

Les EBR/EDRHA ont adopté une stratégie pour encourager ou promouvoir les partenariats avec le secteur privé et constituent des relations mutuellement avantageuses avec le secteur privé, plutôt que d'attendre passivement que le secteur privé communique avec elles. Par «promouvoir activement des partenariats», on entend le fait, pour l'EBR, de consacrer du temps et des ressources à l'établissement de relations, et à s'intéresser au secteur privé pour déterminer les organisations qui voudront peut-être travailler en collaboration avec l'EBR.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA a ciblé des industries précises en vue d'un programme de subvention salariale.

Essentiellement, les subventions salariales compensent la plus grande partie du risque financier assumé par les entreprises déterminées à recruter des travailleurs inexpérimentés et à leur donner la formation dont ils ont besoin pour occuper des postes enrichissants au sein de l'entreprise. En ciblant des emplois particuliers au sein d'industries particulières, l'EBR/EDRHA optimisera ses fonds au maximum. Les subventions salariales sont des mesures d'incitation pour encourager les industries à donner une chance aux clients dont les compétences et l'expérience sont limitées. L'EBR détermine les industries qu'elle appuiera par l'entremise de subventions salariales.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA appuie les projets qui favorisent l'investissement du secteur privé.

Peu importe l'argent dont l'EBR/EDRHA peut disposer pour promouvoir la création de débouchés et de possibilités de formation, un investissement direct du secteur privé dans la création de ce genre de débouchés ou de possibilités pour les clients de l'EBR/EDRHA est important. Les EBR/EDRHA ont recours à l'investissement du secteur privé pour réduire les sommes qu'elles doivent elles-mêmes investir en partageant les coûts et les risques, tout en réalisant les mêmes objectifs de création d'emplois et de possibilités de formation pour leurs clients.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA promeut et facilite les partenariats entre les entreprises et les Autochtones.

Les entreprises, les institutions et les organismes autochtones représentent peut-être la plus importante source d'emploi pour les Autochtones, et elles offrent souvent d'excellentes possibilités d'emploi et de formation aux clients de l'EBR/EDRHA. La plupart ont les mêmes idéaux et sont disposés à collaborer avec les EBR/EDRHA pour assurer l'efficacité des diverses interventions de celles-ci. Selon les meilleures pratiques, il est plus probable que les partenariats avec des entreprises autochtones soient efficaces lorsque c'est l'EBR/EDRHA qui en prend l'initiative.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA finance un programme d'apprentissage en vue d'offrir une main-d'œuvre spécialisée.

Certaines EBR/EDRHA ont leurs propres programmes d'apprentissage, d'autres appuient des programmes d'apprentissage de l'extérieur qui fournissent une formation en apprentissage à leurs clients. Elles peuvent le faire soit en parrainant ou en coparrainant des programmes d'apprentissage dans l'industrie privée, soit en parrainant les clients à titre individuel pour qu'ils puissent recevoir de la formation en apprentissage.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations efficaces avec DRHC	Question 1 de 4

Question 1	Le personnel de l'EBR/EDRHA communique-t-il efficacement avec DRHC?

Par «communications efficaces», on entend le fait pour deux intervenants (ou plus) qui participent à un dialogue de s'écouter mutuellement et de comprendre clairement ce que l'autre dit ou tente d'accomplir. Les communications efficaces reposent sur une relation de confiance entre les intervenants. Les indicateurs énumérés ci-dessous sont quelques-uns des éléments qui se retrouvent dans une relation productive et mutuellement avantageuse entre DRHC et l'EBR/EDRHA.

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA communique régulièrement avec DRHC.

Le personnel de l'EBR/EDRHA communique régulièrement avec des représentants de DRHC par téléphone, par télécopieur, par courrier électronique ou en personne. Plus il y a de contacts entre l'EBR/EDRHA et le personnel de DRHC au niveau local ou régional, plus la relation aura de chances d'être efficace et mieux chaque intervenant sera informé des possibilités ou des défis dans le cadre des programmes.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA présente régulièrement des rapports d'étape à DRHC, c'est-à-dire mensuellement, trimestriellement.

La plupart des ententes EBR/EDRHA stipulent que DRHC doit recevoir régulièrement des rapports d'étape ou des mises à jour. Cela peut se faire par la transmission mensuelle ou trimestrielle de statistiques et de données financières, ou par la rédaction de rapports d'étape qui donnent des détails et des commentaires supplémentaires. Selon les meilleures pratiques, les rapports réguliers contenant à la fois des données statistiques et des détails et des commentaires écrits représentent le plus d'intérêt pour DRHC et pour l'EBR/EDRHA. Ces rapports, s'ils sont suffisamment détaillés, peuvent également aider DRHC et l'EBR/EDRHA à faire le suivi des résultats des programmes et à mener des évaluations de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA répond rapidement aux demandes de renseignements de DRHC.

À l'occasion, DRHC pourra demander de l'information à l'EBR/EDRHA pour diverses raisons. Les EBR/EDRHA qui répondent rapidement à ces demandes se montrent disposées à favoriser une relation positive, et à leur tour, obtiennent des réponses et une collaboration rapides de la part de DRHC lorsqu'elles ont elles-mêmes besoin d'information.

Indicateur	4	La communication avec DRHC est généralement productive et bénéfique.

La communication avec DRHC peut être régulière et cordiale, mais si elle n'est pas productive et avantageuse pour les deux parties, elle pourra finir par miner la réalisation des objectifs globaux du programme de l'EBR/EDRHA. La communication avec DRHC est ouverte, amicale, mutuellement avantageuse et bénéfique, puisque les deux parties visent les mêmes résultats (c.-à-d. l'emploi des Autochtones).

Indicateur	5	DRHC donne des renseignements/de la rétroaction au personnel de l'EBR/EDRHA, au besoin.

Lorsque l'EBR/EDRHA demande de l'information à DRHC, le Ministère répond rapidement et fait preuve de coopération. Les demandes de l'EBR/EDRHA devraient se voir accorder une certaine priorité, puisque les EBR/EDRHA sont des mécanismes importants dans l'initiative globale de DMT. Pour que la communication soit productive et avantageuse, elle doit être «bidirectionnelle». DRHC aussi bien que l'EBR/EDRHA ont besoin d'information à l'occasion pour s'acquitter de leurs fonctions de façon efficace et efficiente.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations efficaces avec DRHC	Question 2 de 4

Question 2	**Le personnel de l'EBR/EDRHA collabore-t-il étroitement avec DRHC en vue d'atteindre les objectifs en matière de DMT?**

Les objectifs en matière de développement du marché du travail sont des plans qui ont pour objet d'améliorer la situation de l'emploi dans une région ou dans un marché donné. Les EBR/EDRHA travaillent en étroite collaboration avec DRHC pour réaliser les objectifs de développement du marché du travail (DMT) et sont plus susceptibles d'atteindre ou même de dépasser leurs objectifs.

Indicateur	1	Les propositions de financement de l'EBR/EDRHA par DRHC sont traitées rapidement.

Il peut parfois se présenter des occasions qui ne correspondent pas au budget de l'EBR/EDRHA ou aux pouvoirs qui lui sont accordés en vertu de l'entente. Par conséquent, dans de telles circonstances, il faut obtenir une autorisation spéciale de DRHC ou lui demander des fonds supplémentaires en lui soumettant une proposition écrite. Un examen et une réponse rapides de la part de DRHC au sujet des propositions que lui présente l'EBR/EDRHA évitent de rater des occasions ou de susciter de la rancœur.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA traite principalement avec un ou deux représentants de DRHC.

Le fait de traiter régulièrement avec un ou deux représentants de DRHC, plutôt qu'avec plusieurs, devrait favoriser de meilleurs rapports et des relations plus solides, tout en évitant la confusion. Les représentants de DRHC qui traitent régulièrement avec le personnel de l'EBR/EDRHA connaissent les antécédents et le contexte de l'organisme et sont mieux en mesure de répondre à des questions de routine et à des demandes spéciales au sujet des initiatives de DMT.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA a un accès direct («connexion») aux demandes de renseignements sur l'a.-e.

Selon les meilleures pratiques, les EBR/EDRHA qui ont un accès direct au service de renseignements sur l'a.-e. par l'entremise de la base de données de DRHC peuvent répondre plus rapidement et plus efficacement aux besoins des clients que les EBR/EDRHA qui n'ont peut-être pas ce genre d'accès. Les systèmes de certaines EBR/EDRHA peuvent être incompatibles, tandis que d'autres n'ont peut-être pas les compétences ou les autorisations de sécurité exigées par DRHC pour avoir accès à ces bases de données.

Indicateur	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA invite régulièrement DRHC à visiter les opérations de l'EBR/EDRHA.

Inviter régulièrement des représentants de DRHC à visiter l'EBR/EDRHA permet de renforcer les rapports et d'établir des relations de soutien avec DRHC. Les intervenants apprennent à se connaître et à connaître les lieux de travail, ce qui élimine la confusion ou les idées fausses que peut engendrer le manque de familiarité. Cela contribue également à renforcer la confiance entre partenaires qui veulent réaliser les mêmes objectifs et à renforcer leur détermination à travailler de concert.

Indicateur	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA inclut DRHC aux événements/réunions publics organisés par l'EBR/EDRHA.

L'EBR/EDRHA qui invite des représentants de DRHC à participer à des réunions/événements publics témoigne qu'il existe un solide partenariat entre l'EBR/EDRHA et DRHC. Cela sert non seulement à renforcer les rapports avec DRHC, mais également avec d'autres organismes de l'extérieur intéressés à atteindre des objectifs semblables en matière de DMT, et qui peuvent ainsi constater que la relation entre l'EBR/EDRHA et DRHC est un signe encourageant de collaboration en vue de la réalisation d'objectifs communs.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations efficaces avec DRHC	Question 3 de 4

Question 3	**Le personnel de l'EBR/EDRHA fournit-il des données essentielles à DRHC, au besoin?**

Par «données essentielles», on entend l'information dont DRHC a besoin pour s'acquitter de ses obligations en vertu de la loi. Il peut s'agir de rapports sur le nombre d'interventions, les économies réalisées par la caisse de l'a.-e., la réduction de l'utilisation de l'assurance-emploi, etc. C'est une information qui sera en fin de compte communiquée au Canada. Il s'agit également des données dont DRHC a besoin pour prendre des décisions au sujet des demandes de financement et de l'attribution des fonds.

Indicateur	1	Les données essentielles de l'EBR/EDRHA sont téléchargées à DRHC tous les mois/trimestres.

Les EBR/EDRHA sont en mesure de télécharger électroniquement des données essentielles à DRHC tous les mois ou tous les trimestres. Certaines EBR/EDRHA ont des systèmes de données compatibles qui permettent des transferts automatiques de données essentielles directement aux systèmes de DRHC. D'autres doivent copier les données sur une disquette ou les transmettre par courrier électronique à un représentant de DRHC, qui les charge ensuite dans le système du Ministère.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA donne rapidement suite aux rapports de vérification ou aux écarts.

Dès que DRHC reçoit les données essentielles de l'EBR/EDRHA, il les importe dans son propre système. À l'aide de cette information, DRHC rédige divers rapports sur chaque EBR/EDRHA et sur le programme des EBR/EDRHA à l'échelle nationale. Dans le cadre de ses procédures habituelles, DRHC remet un rapport à l'EBR/EDRHA, qui peut ainsi vérifier que l'information qu'elle a transmise a été téléchargée/transférée correctement. Il est important que l'EBR/EDRHA communique rapidement avec DRHC s'il y a des écarts, pour assurer la fidélité des données.

Indicateur	3	Les données de l'EBR/EDRHA sont transmises selon la présentation demandée par DRHC.

DRHC préfère que les données essentielles de l'EBR/EDRHA soient téléchargées directement à partir de l'ordinateur de l'EBR/EDRHA. C'est une méthode plus rapide et plus fiable, mais il faut que les deux systèmes soient compatibles. Cependant, comme ce ne sont pas tous les systèmes des EBR/EDRHA qui sont compatibles avec ceux de DRHC, d'autres méthodes de transmission des données essentielles à DRHC peuvent être utilisées, à condition que DRHC puisse quand même utiliser les données.

Indicateur	4	Les données essentielles de l'EBR/EDRHA font l'objet de discussions avec le ou les représentants locaux de DRHC.

La transmission des données essentielles à DRHC peut avoir pour but de satisfaire des obligations contractuelles, mais si son objet n'est pas bien compris ou si les résultats régionaux/nationaux cumulatifs ne sont pas transmis à l'ensemble des EBR/EDRHA, alors il y a risque que l'EBR/EDRHA se sente trop contente d'elle-même ou fasse preuve de négligence. Il conviendrait de discuter des données essentielles avec DRHC à l'occasion, pour veiller à ce qu'elles soient interprétées de la même façon.

Indicateur	5	Les données essentielles de l'EBR/EDRHA sont généralement conformes aux attentes de DRHC.

Si les données essentielles ne correspondent pas aux attentes de DRHC, le Ministère devrait faire part de ses préoccupations à l'EBR/EDRHA. Celle-ci, à son tour, devrait savoir si ses données essentielles répondent ou non aux attentes de DRHC, de façon à ce que des correctifs puissent être envisagés et apportés.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations efficaces avec DRHC	Question 4 de 4

Question 4	DRHC communique-t-il efficacement avec le personnel de votre EBR/EDRHA?

Par «communications efficaces», on entend le fait pour deux intervenants (ou plus) qui participent à un dialogue de s'écouter mutuellement et de comprendre clairement ce que l'autre dit ou tente d'accomplir. Les communications efficaces reposent sur une relation de confiance entre les intervenants. Les indicateurs énumérés ci-dessous sont quelques-uns des éléments qui se retrouvent dans une relation productive et mutuellement avantageuse entre DRHC et l'EBR/EDRHA. On examine ici l'efficacité avec laquelle DRHC communique avec l'EBR/EDRHA.

Indicateur	1	DRHC communique de manière opportune ses besoins en renseignements au personnel de l'EBR/EDRHA.

Des études de cas ont montré que la plus grande partie du personnel des EBR/EDRHA subit des pressions considérables, à cause de contraintes au chapitre des ressources humaines et financières. Par conséquent, DRHC devrait le comprendre et être disposé à donner suffisamment de temps à l'EBR/EDRHA pour répondre à ses demandes de renseignements, particulièrement s'il s'agit d'information dont la production nécessite de nombreux efforts.

Indicateur	2	DRHC invite le personnel de l'EBR/EDRHA à suivre des cours de formation parrainés par lui.

DRHC dispense des cours de formation à son propre personnel sur divers sujets. Cette formation serait également utile au personnel des EBR/EDRHA, particulièrement si elle permet au personnel de DRHC et de l'EBR/EDRHA de mieux travailler ensemble. Selon les meilleures pratiques, lorsque les bureaux régionaux de DRHC donnent au personnel des EBR/EDRHA l'occasion de participer à des cours de formation parrainés par le Ministère, les relations entre celui-ci et l'EBR/EDRHA sont plus productives et plus significatives.

Indicateur	3	Les directions de DRHC et de l'EBR/EDRHA se réunissent.

Le personnel de direction de DRHC et celui de l'EBR/EDRHA (les personnes chargées de superviser les activités) se rencontrent chaque mois, tous les deux mois ou tous les trois mois.

Indicateur	4	DRHC communique les nouveaux programmes et politiques au personnel de l'EBR/EDRHA.

Les changements dans les politiques de DRHC ou les nouveautés concernant les programmes qui touchent directement ou indirectement les EBR/EDRHA sont communiqués à celles-ci aussi rapidement que possible. Cela leur donne l'occasion d'y réagir, soit en fournissant des rétroactions, soit en rajustant leurs activités pour tenir compte des changements dans les politiques/les programmes, sans trop d'effets négatifs.

Indicateur	5	DRHC invite le personnel et d'autres EBR/EDRHA à des réunions régionales.

S'il y a plus d'une EBR/EDRHA dans la même région, le personnel de certains bureaux régionaux de DRHC et de certaines EBR/EDRHA trouve qu'il est plus pratique et plus économique de tenir des réunions régionales pour partager l'information et discuter d'enjeux ou de défis communs. Selon les meilleures pratiques, de telles réunions ont lieu plus fréquemment lorsque DRHC en prend l'initiative et en assume les frais.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes	Question 1 de 3

Question 1	**L'EBR/EDRHA exécute-t-elle des programmes de DMT destinés aux Autochtones conjointement avec la province ou le territoire?**

Les EBR/EDRHA partagent certains programmes de DMT avec la province/le territoire et établissent des relations mutuellement avantageuses en matière de programmation qui profitent autant à l'EBR/EDRHA qu'à sa clientèle. L'établissement de relations dans le cadre de programmes favorise des actions concertées et évite des chevauchements coûteux.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA parraine des projets/programmes de DMT conjointement avec la province ou le territoire.

Lorsque l'EBR/EDRHA et la province ou le territoire exercent leurs activités dans la ou les mêmes collectivités et ont les mêmes objectifs, il sera peut-être plus économique et plus efficace que l'EBR/EDRHA co-parraine des projets/programmes de DMT avec la province ou le territoire. Cela pourra également se révéler plus avantageux pour le client, qui pourra vraisemblablement profiter de possibilités supplémentaires offertes dans le cadre des programmes provinciaux ou territoriaux.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA partage/utilise les installations des centres d'emploi provinciaux/territoriaux.

La plupart des provinces et des territoires ont des centres d'emploi dans les régions urbaines pour dispenser des programmes d'emploi et de formation au public. Ces centres sont accessibles à quiconque est résident de la province ou du territoire. Les EBR/EDRHA partagent/utilisent ces installations provinciales ou territoriales, de façon à pouvoir concentrer leurs ressources limitées sur d'autres programmes et services importants.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA partage les renseignements sur le DMT local avec la province ou le territoire.

Il n'est pas toujours facile de trouver une information exacte et à jour sur le DMT local et il faut parfois consacrer beaucoup de temps et d'argent à la produire. La plupart des provinces et territoires ont de l'information sur le DMT, mais elle n'est pas ventilée en fonction des collectivités autochtones, tandis que les EBR/EDRHA ont une information exacte sur le DMT dans les collectivités autochtones. Le partage de l'information sur le DMT entre les EBR/EDRHA et la province ou le territoire permet d'établir des relations mutuellement avantageuses en matière de programmation qui permettent de mieux desservir les clients.

Indicateur	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux plans/stratégies de DMT provinciaux/territoriaux.

Le DMT est une priorité pour la plupart des provinces et des territoires, comme il l'est pour les EBR/EDRHA. Les études de cas révèlent que lorsque les EBR/EDRHA participent à l'élaboration des plans et des stratégies des provinces et territoires en matière de DMT, des relations mutuellement avantageuses en matière de programmation sont créées et elles permettent de renforcer la réussite dans la réalisation des objectifs de DMT.

Indicateur	5	La province ou le territoire participe directement aux plans/stratégies de l'EBR/EDRHA.

Les EBR/EDRHA peuvent profiter du partage des connaissances et de l'expérience en matière de DMT en invitant la province/le territoire à participer à l'élaboration de leurs plans/stratégies, particulièrement si ces derniers nécessitent le soutien ou l'aide de la province. Les EBR/EDRHA demandent l'apport de la province et du territoire et reçoivent généralement une aide précieuse qui renforce leur réussite en matière de DMT.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes	Question 2 de 3

Question 2	**L'EBR/EDRHA a-t-elle juridiction en matière de DMT autochtone dans la province ou le territoire?**

Par «juridiction», on entend que les EBR/EDRHA ont la responsabilité légale et financière d'établir des plans et de prendre des décisions au sujet des peuples autochtones. En ce qui concerne le développement du marché du travail autochtone, les EBR/EDRHA sont en mesure d'influencer une relation plus favorable en matière de programmation avec la province/le territoire parce qu'elles se présentent à la table en qualité de partenaires à part égale. Cependant, comme les questions de juridiction ne sont pas toujours claires, il faut parfois que les EBR/EDRHA revendiquent leur juridiction.

Indicateur	1	La province ou le territoire reconnaît la juridiction de l'EBR/EDRHA en matière de DMT autochtone.

Certaines provinces ou certains territoires reconnaissent ouvertement que c'est l'EBR/EDRHA qui a juridiction sur les programmes de DMT autochtone, par écrit ou en le reconnaissant publiquement. Lorsque les provinces ou les territoires reconnaissent ouvertement la juridiction de l'EBR/EDRHA, celle-ci établit avec la province ou le territoire des relations plus productives en matière de programmation et obtient davantage de possibilités d'emploi et de formation pour sa clientèle.

Indicateur	2	Les limites géographiques en matière de service et la population servie par l'EBR/EDRHA sont clairement définies.

Les EBR/EDRHA définissent clairement la population ainsi que les limites géographiques des territoires qu'elles desservent. La juridiction est plus claire lorsque l'EBR/EDRHA a établi son secteur d'activité et sa clientèle. Les EBR/EDRHA qui établissent clairement les limites géographiques/la population desservies par leur programme de DMT autochtone sont généralement reconnues comme l'autorité dans le domaine.

Indicateur	3	Les centres d'emploi provinciaux/territoriaux réfèrent les Autochtones vers l'EBR/EDRHA.

Lorsque la province ou le territoire reconnaît la juridiction de l'EBR/EDRHA sur les programmes de DMT autochtone, l'un des signes en est que ses propres centres d'emploi/de carrière adressent des clients autochtones à l'EBR/EDRHA.

Indicateur	4	Les statistiques de l'EBR/EDRHA sur le MTA ne sont pas incluses dans les totaux provinciaux/territoriaux.

Les provinces/territoires qui n'intègrent pas de statistiques sur le marché du travail autochtone (MTA) dans leurs totalisations provinciales reconnaissent essentiellement que le DMT autochtone ne relève pas de leur responsabilité ni de leur juridiction. Par conséquent, l'EBR/EDRHA établit sa juridiction sur les programmes de DMT autochtone en diffusant ses propres données.

Indicateur	5	Les programmes de l'EBR/EDRHA sont reconnus/agréés par la province ou le territoire.

Même si la province ne reconnaît peut-être pas formellement que les programmes de DMT autochtone ne relèvent pas de la juridiction de l'EBR/EDRHA, certaines provinces et certains territoires ont reconnu l'importance des EBR/EDRHA. Les programmes visant à offrir des possibilités de DMT autochtone vont parfois jusqu'à agréer formellement les programmes de formation des EBR/EDRHA parce qu'ils répondent aux normes provinciales ou territoriales.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes	**Question 3 de 3**

Question 3	**Le personnel de l'EBR/EDRHA communique-t-il régulièrement avec les représentants de la province ou du territoire?**

Les EBR/EDRHA entretiennent des communications régulières – ce qui signifie qu'il existe un processus pour la tenue de réunions régulières et pour l'échange d'information – avec des représentants de la province ou du territoire.

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA communique régulièrement avec les représentants provinciaux/territoriaux.

Le personnel de l'EBR/EDRHA communique régulièrement avec des représentants provinciaux/territoriaux par téléphone, par télécopieur, par courrier électronique ou en personne. Plus il y a de contacts entre l'EBR/EDRHA et la province/le territoire, plus la relation en matière de programmation aura de chances d'être efficace et mieux chaque intervenant sera informé des possibilités ou des défis dans le cadre des programmes. Les contacts réguliers peuvent se faire une fois par mois, tous les deux mois, une fois par trimestre ou même chaque semaine.

Indicateur	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA échange régulièrement des renseignements publics avec les représentants de la province ou du territoire.

L'information de l'EBR/EDRHA qui n'est pas confidentielle est partagée avec la province ou le territoire, particulièrement lorsque des relations productives en matière de programmation ont déjà été établies. Cela témoigne de la volonté de partager l'information, les meilleures pratiques et les exemples de réussite, de même que de la volonté de travailler ensemble. L'échange d'information publique avec la province ou le territoire se traduit par une amélioration des communications.

Indicateur	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA siège aux comités/commissions de DMT avec des représentants provinciaux/territoriaux.

La participation aux comités de DMT avec des représentants provinciaux/territoriaux peut se traduire par l'amélioration des contacts et des communications avec la province ou le territoire. Des comités de ce genre offrent aux représentants des EBR/EDRHA l'occasion de se présenter et de faire connaître leur organisme, tout en forgeant de nouvelles relations et en renforçant d'anciennes relations avec le gouvernement de la province ou du territoire.

Indicateur	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA échange des stratégies/meilleures pratiques avec les représentants de la province ou du territoire.

Les provinces/territoires tirent des leçons de leurs expériences respectives, de leur façon de faire les choses et des pratiques qui donnent les meilleurs résultats dans le cadre des programmes des EBR/EDRHA, tout comme celles-ci peuvent tirer des enseignements des éléments qui donnent de bons résultats dans les programmes provinciaux/territoriaux. Chaque fois que possible, il devrait y avoir échange d'information, pour que les meilleures pratiques en matière de DMT puissent être diffusées.

Indicateur	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA a établi de bonnes relations avec les partenaires provinciaux/territoriaux.

Établir de bons rapports avec les homologues provinciaux/territoriaux dans l'industrie du DMT, voilà un bon moyen de forger des relations mutuellement avantageuses avec la province/le territoire en matière de programmation. Les bonnes relations signifient que les représentants de chaque organisme se font mutuellement confiance et travaillent de façon concertée.

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Apprentissage	Question 1 de 1

Question 1	L'EBR/EDRHA dispose-t-elle d'un programme efficace d'aide à l'apprentissage?

Un programme efficace d'aide à l'apprentissage signifie que l'Autochtone acquiert une compétence particulière, un métier ou une spécialisation et obtient l'aide dont il a besoin de la part de l'EBR. Un programme efficace d'aide à l'apprentissage comporterait certains des indicateurs énumérés ci-dessous.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre un programme de préapprentissage qui comprend la préparation à l'emploi.

Les métiers industriels commencent à peine à ouvrir leurs portes aux programmes d'apprentissage des Autochtones. Ils insistent notamment pour que les apprentis éventuels aient une préparation de base à l'emploi, afin de supporter les rigueurs de l'apprentissage. Les EBR/EDRHA offrent des programmes de préapprentissage prévoyant une préparation de base à l'emploi, pour que le client puisse passer à un programme intégral d'apprentissage.

Indicateur	2	Le programme d'aide à l'apprentissage de l'EBR/EDRHA tient compte des besoins de l'industrie.

Les EBR/EDRHA devraient être sensibilisées aux genres d'apprentissages offerts/nécessaires dans l'industrie locale, pour concentrer leur soutien sur les programmes qui donneront les meilleures possibilités de formation/ d'emploi aux apprentis autochtones localement. Les EBR/EDRHA qui appuient des programmes d'apprentissage correspondant aux besoins de l'industrie ont tendance à remporter le plus de succès lorsqu'il s'agit de fournir des apprentis autochtones à l'industrie locale et d'aider les clients à décrocher des emplois.

Indicateur	3	Le programme d'aide à l'apprentissage de l'EBR/EDRHA a l'appui des syndicats locaux.

Les syndicats exercent un contrôle considérable sur le nombre d'apprentis qui sont autorisés à s'intégrer à un secteur local pendant une période donnée et ils ont un droit de regard sur les apprentis qui y ont acces. Les EBR/EDRHA qui offrent du soutien aux programmes d'apprentissage pour les Autochtones établissent des rapports avec les syndicats locaux et demandent/négocient le soutien du syndicat pour la formation en apprentissage des Autochtones.

Indicateur	4	Le programme d'aide à l'apprentissage de l'EBR/EDRHA a l'appui de l'industrie.

Outre les syndicats, l'industrie exerce une influence considérable sur le nombre de places d'apprentissage offertes. Les EBR/EDRHA qui appuient des programmes d'apprentissage pour les Autochtones ont également besoin du soutien de l'industrie. L'EBR/EDRHA prend des mesures pro-actives pour faire connaître à l'industrie le potentiel de la collectivité autochtone.

Indicateur	5	Le programme d'apprentissage de l'EBR/EDRHA est offert par des instructeurs agréés.

Les instructeurs qui offrent la formation à l'apprentissage doivent être pleinement agréés, à la fois par l'industrie et par les syndicats, pour que les apprentis soient acceptables pour l'industrie et les syndicats. Les EBR/EDRHA confirment que l'instructeur est agréé lorsqu'elles parrainent un particulier.

Section H

Capacité administrative

Voici ce que contient cette section :

Nombre de critères	Nombre de questions	Nombre d'indicateurs
6	36	180

Qu'est-ce que la capacité administrative?

Presque chaque aspect des opérations relatives à une EBR/EDRHA comporte un volet administratif, dont la planification des activités stratégiques et opérationnelles, la gestion des ressources humaines internes, les communications et les systèmes de données. Les bonnes administrations d'EBR/EDRHA, qui mettent l'accent sur l'efficacité des opérations et la rentabilité dans chacun de ces secteurs tout en visant l'autosuffisance opérationnelle, s'efforcent de constamment parfaire leur capacité d'administration. Une capacité administrative accrue permet à de nombreuses EBR/EDRHA de prendre en charge de nouveaux programmes innovateurs dans le domaine du développement du marché du travail autochtone. Au moyen de politiques et de procédures opérationnelles bien conçues, souvent à partir des «études bilans» et des «pratiques exemplaires», les membres de la direction et du personnel de l'EBR/EDRHA accomplissent davantage en investissant moins d'effort et ils obtiennent des résultats qui atteignent ou dépassent les objectifs.

Notes particulières concernant cette section

1. L'efficience et la capacité administrative peuvent varier dans une assez large mesure selon qu'une EBR//EDRHA est directement affiliée ou pas à un gouvernement ou à une institution autochtone qui partage ou qui assume une partie des responsabilités administratives. Les EBR/EDRHA directement affiliées à un gouvernement ou à une institution autochtone qui partage les responsabilités administratives doivent répondre à chaque question liée à leur capacité comme si leurs efforts d'administration combinés forment un tout indissociable.

2. Dans certaines EBR/EDRHA, en particulier celles qui sont décentralisées, il arrive souvent que les fonctions d'administration des programmes soient déléguées à divers bureaux auxiliaires ou soient réparties entre ceux-ci. Par conséquent, il se peut que le programme soit administré de façon légèrement différente d'un bureau auxiliaire à l'autre. Dans ce cas, le Comité d'auto-évaluation de la capacité de l'EBR/EDRHA risque d'éprouver de la difficulté à s'entendre sur une réponse qui représente convenablement tous les emplacements. En cas de désaccord ou d'absence de consensus sur la question ou les indicateurs, le principe de la majorité s'applique.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 1 de 6

Question 1	**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un plan stratégique à long terme?**

Un plan stratégique est un document écrit qui sert de cadre de référence pour les résultats. Un plan stratégique décrit une série d'étapes et d'activités critiques qui seront entreprises dans une période de 5 à 10 ans pour aider une organisation à atteindre ses buts et objectifs annuels. Un plan stratégique précise les ressources qui serviront à atteindre les résultats. Les plans stratégiques à long terme se traduisent en activités opérationnelles.

Indicateur	1	Un plan stratégique a été élaboré et approuvé par les responsables de l'EBR.

Le titulaire de l'EBR/EDRHA (signataire de l'entente) est la «personne responsable» qui est chargée des programmes de l'EBR/EDRHA. Dans de nombreux cas, cette autorité a été transférée à un conseil d'administration. Les EBR/EDRHA dont les plans stratégiques ont été élaborés et approuvés par les responsables de l'EBR/EDRHA sont plus en mesure de s'engager à atteindre les buts et objectifs pluriannuels tels qu'ils sont établis dans le plan stratégique.

Indicateur	2	Le plan stratégique reflète les valeurs de la collectivité.

Au moment où l'EBR/EDRHA entre et s'engage dans le cycle de planification, il y a des mécanismes de protection qu'elle peut mettre en place afin de faire en sorte que le plan définitif approuvé inclue ce que les gens de la collectivité veulent voir comme réalisations pour le programme. L'EBR/EDRHA demande l'apport des gens de la collectivité, le leadership de l'administration locale, d'autres programmes communautaires ainsi que du personnel, des gens d'affaires et des personnes engagées dans des programmes culturels.

Indicateur	3	Le plan stratégique est révisé et modifié de façon périodique.

Pour qu'un plan stratégique à long terme réussisse, il doit être suffisamment souple pour répondre aux occasions ou défis imprévus qui peuvent survenir et avoir une incidence sur le résultat du plan. Par conséquent, il est important que la direction de l'EBR/EDRHA examine le plan stratégique et détermine là où elle en est dans l'atteinte des buts et objectifs énoncés. L'examen en question porte sur les activités reliées à chaque but et objectif afin de déterminer s'ils sont toujours pertinents. Les plans révisés devraient de nouveau être approuvés par les «responsables».

Indicateur	4	Le plan stratégique comporte des objectifs quantitatifs.

Les EBR/EDRHA déterminent divers objectifs, comme le nombre de clients qu'elles devraient desservir, le nombre d'emplois qui devraient être créés, quelles sont les économies d'a.-e./a.s., quelles sommes peuvent être affectées au soutien de divers services et pendant combien de temps les clients peuvent faire l'objet d'un soutien.

Indicateur	5	Le plan stratégique satisfait aux buts et objectifs prévus.

Les plans stratégiques des EBR/EDRHA énoncent habituellement les échéances, ou les calendriers, pour satisfaire à des buts et objectifs précis. Ainsi, chaque personne au sein de l'organisation déploie tous les efforts nécessaires pour atteindre ces buts et objectifs dans le temps imparti.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 2 de 6

Question 2	**Le plan stratégique à long terme renferme-t-il des éléments clés?**

Les EBR/EDRHA dont le plan stratégique à long terme renferme des éléments clés, comme une indication claire du mandat, des buts et objectifs, des activités, du budget proposé, des possibilités de partenariat, des besoins du marché du travail local, des besoins des intervenants, des besoins des clients, ainsi qu'une évaluation des risques sont plus en mesure de réaliser un programme qui aura du succès.

Indicateur	1	Le mandat et les priorités de l'EBR sont clairement énoncés.

Le plan stratégique renferme des énoncés précis de ce que l'organisation cherche à réaliser. Cette façon de faire fournit l'orientation stratégique à toute l'organisation quant à ses priorités, à ce que sera son centre d'intérêt et aux résultats souhaités de l'initiative ou du programme.

Indicateur	2	Le plan stratégique traite des possibilités de partenariat.

Dans certains cas ou situations, les EBR/EDRHA ne seront pas en mesure de satisfaire seules à tous les besoins des clients. Dans de tels cas, l'EBR/EDRHA devra chercher à obtenir d'autres groupes ou organisations de l'aide pour répondre aux besoins des clients.

Indicateur	3	Le plan stratégique traite des besoins liés au développement du marché du travail (DMT) au niveau local.

L'EBR/EDRHA est au courant des compétences, de la scolarité et de l'expérience que les employeurs exigent. En outre, les EBR/EDRHA doivent être au courant des compétences, de la scolarité et de l'expérience que les employeurs exigeront à l'avenir.

Indicateur	4	Le plan tient bien compte des besoins et des valeurs des partenaires.

Dans le cadre de l'élaboration et de la prestation des services de ressources humaines pour l'EBR/EDRHA, de nombreux groupes sont intéressés aux types de services qu'elle fournira. Ces groupes comprennent les résidents de la collectivité, les jeunes, les personnes handicapées, les employeurs, le personnel œuvrant dans le domaine social ainsi que dans ceux du développement économique, de l'éducation et de la santé, les dirigeants des administrations locales et les bailleurs de fonds. L'EBR/EDRHA est au courant des attentes de ces divers groupes à l'endroit du programme. En outre, l'EBR/EDRHA tient compte de ces attentes dans son plan d'action.

Indicateur	5	Le plan stratégique traite de la gestion et de l'évaluation des risques.

Le personnel, les gestionnaires et les décideurs de l'EBR/EDRHA pensent à ce que seront les résultats s'ils décident de prendre certaines mesures, considèrent toutes les incidences positives et négatives s'ils font une certaine chose, et à ce qui se produira s'ils ne le font pas. C'est l'évaluation et la gestion des risques et il s'agit d'une notion relativement nouvelle pour l'EBR/EDRHA. L'EBR/EDRHA connaît l'importance de la «gestion des risques», en particulier pour réduire le plus possible les coûts et la responsabilité à l'égard de diverses mesures ou décisions.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 3 de 6

Question 3	**Le personnel de l'EBR comprend-il bien le plan stratégique à long terme?**

Il incombe aux gestionnaires de l'EBR/EDRHA de veiller à ce que toutes les personnes qui travaillent sous leurs ordres aient des copies personnelles du plan stratégique ou peuvent le consulter. Il est important que ces personnes lisent le plan et en discutent avec le gestionnaire étant donné que d'autres personnes leur poseront des questions au sujet de l'EBR/EDRHA. Les indicateurs qui suivent aident à déterminer si le personnel comprend le plan stratégique à long terme.

Indicateur	1	Le personnel a lu et examiné le plan stratégique.

Tous les employés de l'EBR/EDRHA, y compris le ou la réceptionniste (le cas échéant), les agents des finances (le cas échéant) et du programme doivent avoir l'occasion de lire le plan stratégique, d'en discuter avec le gestionnaire afin d'être tout à fait au courant du mandat, des buts et objectifs ainsi que des activités de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	2	Le personnel a fait part de ses commentaires et a fourni un apport pour le plan stratégique.

La meilleure façon pour que le personnel comprenne le plan stratégique est de participer activement à son élaboration. Les meilleures pratiques indiquent que les EBR/EDRHA dont le personnel a fourni un apport pour le plan stratégique sont plus en mesure de comprendre et, par conséquent, de mettre en œuvre le plan stratégique afin d'en atteindre les buts, les objectifs, et les étapes.

Indicateur	3	Le personnel est au courant de tous les éléments clés du plan stratégique.

Tous les employés de l'EBR/EDRHA connaissent les principaux points du programme, y compris son mandat; les possibilités de partenariat déterminées, les besoins du marché du travail local, les besoins des participants au programme et la stratégie d'évaluation des risques.

Indicateur	4	Le personnel connaît bien les buts, les objectifs et les étapes du plan.

Le personnel du programme de l'EBR sait ce que le programme cherche à réaliser. C'est ce que renferment d'ailleurs les buts, les objectifs et les étapes.

Indicateur	5	Les membres du personnel ont leur propre copie du plan stratégique ou peuvent consulter celui-ci.

Ainsi, les employés sont en mesure de consulter le plan stratégique au besoin. Cette consultation peut leur permettre de vérifier s'ils fournissent les bons renseignements aux clients ou aux intervenants ou de mesurer leur propre succès.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 4 de 6

Question 4	**Votre EBR comprend-elle un plan opérationnel annuel?**

Les EBR/EDRHA décrivent un plan d'action sur douze mois pour toute l'organisation. Ce plan se fonde sur le plan stratégique à long terme. L'élaboration du plan se fait au sein de l'EBR/EDRHA – il n'est pas nécessaire d'obtenir des conseils ou un apport de l'extérieur pour ce qui est du plan opérationnel.

Indicateur	1	Un plan opérationnel a été élaboré/approuvé par le conseil de l'EBR.

Le plan opérationnel comporte les conseils et l'apport du conseil d'administration. Puisqu'il incombe aux administrateurs de prendre la décision définitive, il est important qu'ils aient une occasion d'approuver le plan.

Indicateur	2	Le contenu du plan opérationnel reflète celui du plan stratégique à long terme.

Bien qu'il soit possible d'avoir un plan opérationnel sans avoir un plan stratégique à long terme, les plans à court terme qui représentent une année d'un plan stratégique pluriannuel visent à aider le programme à atteindre plus facilement ses objectifs à long terme. Les EBR/EDRHA dont le plan à court terme se fonde sur le plan stratégique à long terme offrent une prestation de services plus efficace et sont mieux placés pour répondre aux besoins des clients.

Indicateur	3	Le plan opérationnel est révisé et modifié de façon périodique.

Les plans opérationnels sont révisés au cours de la période de 12 mois à laquelle ils s'appliquent. Le conseil d'administration de l'EBR/EDRHA, les gestionnaires et les employés discutent du point où ils en sont dans l'atteinte des objectifs annuels. L'EBR présente des changements au plan au besoin si elle ne prévoit pas atteindre ses objectifs ou si des circonstances imprévues nécessitent de nouvelles mesures ou activités.

Indicateur	4	Le plan opérationnel prévoit des objectifs quantitatifs bien précis.

Les programmes de l'EBR/EDRHA indiquent ce qu'il faut réaliser au cours de la période de 12 mois. Cette indication peut inclure le nombre de clients à financer ou à appuyer, le nombre de jeunes, de personnes handicapées ou de femmes à subventionner, les économies d'a.-e./a.s., etc. (la liste n'est pas exhaustive). L'établissement de ces objectifs quantitatifs facilite la tâche des gestionnaires et du conseil de l'EBR/EDRHA pour déterminer s'il y a succès ou non-atteinte des objectifs.

Indicateur	5	Les objectifs du plan opérationnel sont atteints selon le calendrier établi.

Le(s) gestionnaire(s) et/ou le conseil d'administration de l'EBR/EDRHA assurent sur une base mensuelle un suivi des objectifs et du calendrier et demandent l'apport des employés au besoin.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 5 de 6

Question 5	**Le plan opérationnel annuel renferme-t-il des éléments clés?**

Les EBR/EDRHA rédigent leurs plans sous diverses rubriques ou sections, y compris les mesures, les échéances, les exigences en matière de ressources humaines, les budgets et les plans de communication pour les intervenants. En compilant le plan sous ces rubriques, l'EBR/EDRHA aura établi des rôles et responsabilités très clairs pour son personnel, comment elle compte satisfaire aux besoins de ses clients et de quelle façon elle se propose de réussir.

Indicateur	1	Le plan opérationnel prévoit des mesures visant à atteindre les buts et les objectifs.

Une fois que les buts et les objectifs du programme sont établis, l'étape suivante est de déterminer ce qu'il faudra faire pour les atteindre avec succès. La mesure énoncée par l'EBR/EDRHA envoie un message clair à son personnel, à son conseil, à ses partenaires et à ses divers intervenants leur précisant que c'est ce qu'elle veut réaliser et qu'elle sait de quelle façon y parvenir. D'autres groupes font référence aux buts et objectifs pour élaborer des plans ou des stratégies dans le but de collaborer avec l'EBR/EDRHA pour satisfaire aux besoins d'emploi ou de formation de ses clients.

Indicateur	2	Le plan opérationnel prévoit des délais pour l'atteinte des buts et des objectifs.

Le plan opérationnel de l'EBR/EDRHA précise le temps qui sera nécessaire pour atteindre ses buts et ses objectifs. L'EBR/EDRHA indique à quel point elle devrait être après une période donnée.

Indicateur	3	Le plan opérationnel renferme un plan concernant les ressources humaines à l'interne.

L'EBR/EDRHA indique le nombre de personnes (personnel) dont elle aura besoin pour effectuer le travail avec succès. En outre, l'EBR attribue les rôles et responsabilités au personnel, facilitant ainsi la tâche des membres du personnel pour connaître les attentes à leur endroit. L'EBR/EDRHA est au courant des compétences et des connaissances que le personnel doit avoir pour être efficace dans l'exécution de ses tâches. La formation du personnel se fonde sur le plan des RH.

Indicateur	4	Le plan opérationnel renferme un plan/budget financier.

Tous les programmes doivent savoir combien il faudra d'argent pour payer la dotation en personnel et la formation, les voyages, les dépenses reliées au bureau, comme le loyer, l'électricité, les téléphones, le télécopieur, le mobilier, les fournitures, etc., ainsi que les montants qui peuvent être affectés aux dépenses liées à l'emploi ou à la formation des clients. Il est essentiel que l'EBR/EDRHA calcule ces coûts et les inscrive dans un budget.

Indicateur	5	Le plan opérationnel renferme un plan de communication à l'intention des intéressés.

L'EBR/EDRHA a mis en place des pratiques pour acheminer de l'information à divers groupes et/ou en recevoir de ces derniers. L'EBR/EDRHA a adopté des politiques qui déterminent les messages et les renseignements qui sont échangés avec les intervenants.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 6 de 6

Question 6	**Votre EBR/EDRHA prévoit-elle une bonne planification opérationnelle?**

Il incombe aux gestionnaires de l'EBR/EDRHA de veiller à donner suite aux mesures et activités qu'elle a déterminées nécessaires à l'atteinte de ses buts et objectifs. Une bonne planification opérationnelle repose sur l'avancement des initiatives en matière d'emploi. Les cinq indicateurs qui suivent déterminent si la planification opérationnelle est efficace.

Indicateur	1	Les gestionnaires se rencontrent chaque année afin de planifier et d'examiner les activités opérationnelles.

Le conseil d'administration de l'EBR/EDRHA et le directeur du programme se rencontrent au courant de l'année. Cette réunion sert à vérifier les progrès du programme pour satisfaire aux buts et objectifs du plan opérationnel et à déterminer si la situation devrait demeurer la même ou si de nouvelles mesures sont nécessaires.

Indicateur	2	Les employés des points de service fournissent un apport pour les activités de planification.

Les employés des points de service voient à la réalisation des programmes et à la prestation des services directement aux clients et sont les mieux placés pour dire ce qui va et ce qui ne va pas. Les gestionnaires veillent à inclure les connaissances et les expériences du personnel au moment de la planification et de l'examen des progrès de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	3	Le plan opérationnel est le reflet des consultations tenues avec des partenaires/membres de l'EBR/EDRHA.

Les EBR/EDRHA collaborent avec divers groupes pour satisfaire aux besoins des clients, écoutent ces divers groupes et reçoivent des conseils d'eux. Ces groupes comprennent les gouvernements, les entreprises/employeurs, les formateurs et groupes de formation, les responsables du développement économique, le personnel affecté à d'autres programmes communautaires, les bureaux satellites, etc.

Indicateur	4	Le contenu des plans opérationnels est transmis à tous les partenaires.

Les gestionnaires de l'EBR/EDRHA rencontrent divers groupes (semblables à ceux énumérés en 3 ci-dessus) pour expliquer la gamme de ses services et activités et en discuter avec eux. L'EBR/EDRHA informe les groupes et remet des copies de son plan opérationnel de façon bien concise.

Indicateur	5	Les membres de la collectivité fournissent un apport pour la planification opérationnelle.

Les membres de la collectivité doivent avoir une occasion d'exprimer leurs préoccupations, questions et besoins aux gestionnaires de l'EBR/EDRHA au moment où ceux-ci élaborent les plans opérationnels. Cette façon de faire aide à veiller à ce que la collectivité appuie entièrement le programme.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Intégration de la planification communautaire	Question 1 de 1

Question 1	**Les initiatives liées à l'EBR/EDRHA permettent-elles d'atteindre les objectifs communautaires prévus?**

L'EBR/EDRHA sait ce que d'autres groupes œuvrant dans le milieu des affaires, de l'emploi et du développement social veulent réaliser.

Indicateur	1	Les initiatives liées à l'EBR/EDRHA portent sur les besoins à long terme de DMT de la collectivité.
Dans la plupart des cas, les personnes œuvrant dans le milieu des affaires, de l'emploi, du développement économique et social pour la collectivité ont examiné la situation présente et future des ressources. Les clients de l'EBR/EDRHA sont orientés de façon à ce que les besoins à long terme de la collectivité soient satisfaits.		
Indicateur	2	Les membres de la collectivité collaborent à la planification de l'EBR/EDRHA.
L'EBR/EDRHA donne l'occasion à tous les groupes de la collectivité d'échanger relativement aux préoccupations, questions et besoins liés aux buts et activités de la collectivité.		
Indicateur	3	L'EBR/EDRHA contribue activement à la planification communautaire.
Les EBR/EDRHA offrent un soutien à leurs collectivités en participant de façon active à la planification communautaire. Ce partenariat actif fera en sorte que l'EBR/EDRHA et la collectivité collaboreront à l'atteinte d'objectifs communs.		
Indicateur	4	Les plans de l'EBR/EDRHA sont étroitement liés aux plans communautaires.
L'EBR/EDRHA fait le lien entre ses plans et ceux de la collectivité de façon à créer de meilleures possibilités pour ses clients.		
Indicateur	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA travaillent en collaboration avec d'autres partenaires afin d'atteindre les objectifs de la collectivité.
Les EBR/EDRHA collaborent avec divers groupes pour satisfaire aux besoins des clients, écoutent ces divers groupes et reçoivent des conseils d'eux. Ces groupes comprennent les gouvernements, les entreprises/employeurs, les formateurs et groupes de formation, les responsables du développement économique, le personnel affecté à d'autres programmes communautaires, les bureaux satellites, etc.		

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 1 de 6
Question 1	**Votre EBR/EDRHA est-elle une institution appartenant aux Autochtones et contrôlée par ceux-ci?**	

On considère qu'une institution est contrôlée par les Autochtones si la majorité des gestionnaires, des décisions et des pouvoirs reposent entre les mains d'Autochtones. La présente question examine des points tels : qui sont les décideurs de l'EBR/EDRHA?; de qui relève l' EBR/EDRHA? Qui donne le «pouvoir» à l'EBR/EDRHA d'exister dans cette collectivité ou dans ces collectivités?

Indicateur	1	Les signataires de l'EBR/EDRHA sont des Autochtones.
Lorsque les signataires de l'EBR/EDRHA sont des Autochtones, les droits, les responsabilités et les avantages qui en découlent sont en bout de ligne considérés comme appartenant aux Autochtones et contrôlés par ceux-ci.		
Indicateur	**2**	**Le conseil d'administration de l'EBR/EDRHA est composé en grande partie d'Autochtones.**
Lorsque le plus haut niveau de décideurs d'une EBR/EDRHA se compose principalement d'Autochtones, l'EBR/EDRHA est considérée comme une organisation contrôlée par les Autochtones. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA et les conseils d'administrations se composent principalement d'Autochtones, ce qui vient confirmer que l'organisation est contrôlée par les Autochtones, ce qui appuie l'autonomie des Autochtones.		
Indicateur	**3**	**Les membres de la direction et du personnel responsables de l'EBR/EDRHA sont en grande partie des Autochtones.**
Le directeur et le personnel (employés) d'une EBR/EDRHA sont en grande partie des Autochtones et l'EBR/EDRHA est considérée comme appartenant aux Autochtones. Les Autochtones sont plus à l'aise lorsqu'ils savent qu'ils vont traiter avec des employés autochtones quand ils participent à un programme ou à un service pour demander de l'aide.		
Indicateur	**4**	**Les programmes et services prévus dans l'EBR/EDRHA reflètent les valeurs de la collectivité.**
Les programmes et services prévus dans les EBR/EDRHA reflètent les valeurs des personnes parce que l'EBR/EDRHA est considérée comme une institution autochtone.		
Indicateur	**5**	**Les responsables de l'EBR/EDRHA doivent rendre compte à leur collectivité autochtone.**
Les responsables de l'EBR/EDRHA relèvent de la collectivité autochtone qu'elle représente, se réunissent avec les dirigeants de la collectivité autochtone locale et l'EBR/EDRHA est considérée comme une organisation autochtone.		

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 2 de 6

Question 2	**Votre EBR/EDRHA a-t-elle juridiction sur les initiatives autochtones en matière de DMT?**

Bien que l'EBR/EDRHA ne soit pas le seul groupe qui participe à la détermination et/ou à l'établissement de types de compétence, d'études et de compétences, de scolarité et d'expériences que les employeurs recherchent dans les employés, le développement du marché du travail (DMT) est un point d'intérêt principal pour les EBR/EDRHA. En outre, il est nécessaire que les EBR/EDRHA assument un rôle de direction et la responsabilité pour connaître les initiatives en matière de développement du marché du travail.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA définit les pouvoirs qu'elle a relativement aux initiatives liées au MTA.

Dans diverses mesures, les arrangements financiers qui créent l'EBR/EDRHA sont négociés entre les administrations autochtones et le gouvernement fédéral. C'est lors de ces négociations qu'il est important pour l'administration autochtone de faire en sorte qu'il soit reconnu que la responsabilité à l'égard du développement du marché du travail relève de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	2	Le gouvernement provincial/territorial reconnaît les pouvoirs détenus en vertu de l'EBR/EDRHA.

Les gouvernements provinciaux/territoriaux qui reconnaissent les pouvoirs détenus en vertu de l'EBR/EDRHA sur les initiatives liées au MTA appuient la croyance qui veut que les EBR/EDRHA ont compétence sur les initiatives reliées au MTA. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA dont le gouvernement provincial/ territorial reconnaît les pouvoirs en vertu de l'EBR/EDRHA sur le MTA, sont mieux placées pour démontrer leur compétence sur les initiatives liées au MTA menant à l'acquisition de l'auto-suffisance.

Indicateur	3	Les autorités autochtones reconnaissent les pouvoirs détenus en vertu de l'EBR/EDRHA.

Les administrations autochtones qui reconnaissent les pouvoirs détenus en vertu de l'EBR/EDRHA sur les initiatives liées au MTA appuient la croyance qui veut que les EBR/EDRHA ont compétence sur les initiatives reliées au MTA. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA dont l'administration autochtone reconnaît les pouvoirs en vertu de l'EBR/EDRHA sur le MTA, sont mieux placées pour démontrer leur compétence sur les initiatives liées au MTA menant à l'acquisition de l'auto-suffisance.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA fonctionne en toute connaissance de sa juridiction.

Pour avoir compétence, on dit souvent que vous devez d'abord affirmer que vous l'avez. Les EBR/EDRHA affirment leur compétence sur les initiatives de DMT. Les EBR/EDRHA fonctionnent en toute connaissance de leurs responsabilités en ce qui concerne le MTA et démontrent la compétence, la responsabilité et l'autorité des Autochtones sur les initiatives liées au MTA.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA a libre accès à toutes les données pertinentes sur le DMT et l'a.-e.

De nos jours, en cette ère d'information, quiconque contrôle l'information exerce le contrôle. Le fait que de nombreuses EBR/EDRHA aient libre accès aux données pertinentes sur le développement du marché du travail (DMT) et l'assurance-emploi (a.-e.), (normalement dans le domaine de DRHC seulement), vient appuyer l'énoncé qui veut que les EBR/EDRHA aient responsabilité sur les questions liées au MTA.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 3 de 6

Question 3	**Votre EBR/EDRHA préconise-t-elle l'auto-suffisance?**

L'auto-suffisance signifie que l'organisation compte le moins possible sur d'autres pour «diriger» (prendre des décisions). Les mandats d'organisation des EBR/EDRHA, la structure des pouvoirs, les énoncés de la façon de fonctionner, les achats en matière de formation, la gestion financière ainsi que la reddition de comptes juridique et publique relèvent du contrôle des Autochtones.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA fonctionne sous la direction d'un conseil d'administration indépendant.

L'organisation et les signataires des EBR/EDRHA reconnaissent que le conseil d'administration est l'autorité décisionnelle de l'organisme. L'autorité locale a confiance en la capacité du conseil de superviser toutes les activités en cours du programme. Il s'agit d'une mesure importante de l'auto-suffisance.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA prévoit des politiques visant à assurer une équité et une transparence générales.

Les décisions prises par les EBR/EDRHA font l'objet de débats publics ou sont discutées dans le cadre d'un sommet où les représentants de la collectivité ratifient les décisions.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA prévoit des plans visant à assurer l'auto-suffisance sur le plan financier.

Cela ne signifie pas que les EBR/EDRHA comptent moins sur le financement de DRHC. Assurer l'auto-suffisance économique signifie que l'organisation des EBR/EDRHA s'affaire à trouver des façons de garder une partie de ses fonds au sein de l'organisation. Cela pourrait se faire par la création de centres de formation, par des programmes d'atelier qui sont vendus à d'autres, par des outils qui sont mis à la disposition d'autres EBR ou par un soutien offert dans un organisme appartenant à la collectivité.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA fonctionne en respectant des budgets établis.

L'EBR/EDRHA démontre qu'elle ne dépasse pas son budget annuel.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA comporte un plan pour la relève chez les cadres et au sein du conseil d'administration.

Tout comme les membres du conseil et les gestionnaires du programme vont et viennent, il en est de même de la capacité de l'organisation de maintenir des décisions de gestion et des décisions stratégiques uniformes qui en bout de ligne confirment la capacité d'une EBR/EDRHA d'assurer son auto-suffisance. En élaborant et tenant des plans qui décrivent clairement la façon dont les gestionnaires et les membres du conseil doivent être remplacés, les EBR/EDRHA sont en mesure de rassurer les clients et les participants et de leur dire que l'organisation est capable de poursuivre ses activités de façon efficace malgré les changements possibles de personnel.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 4 de 6

Question 4	**Votre EBR/EDRHA prévoit-elle un mandat pour son conseil?**

Un mandat décrit les pouvoirs et les responsabilités du conseil, y compris la nomination des dirigeants, et prévoit un processus visant à orienter les nouveaux membres du conseil de l'EBR/EDRHA. Le mandat décrit les rôles et les responsabilités du conseil.

Indicateur	1	Les pouvoirs du conseil sont définis en vertu du mandat.

Le mandat du conseil décrit les pouvoirs, les responsabilités et l'obligation de rendre compte de la gérance au sein de l'organisation d'une EBR/EDRHA. La gérance d'une EBR/EDRHA comprend l'embauche de gestionnaires; l'établissement de politiques opérationnelles et en matière de ressources humaines, et la supervision de la planification stratégique et des initiatives pour l'organisation.

Indicateur	2	Le mandat prévoit un processus pour la nomination de personnes à des postes de direction.

Le mandat comporte un processus de recrutement et d'embauche de personnes à des postes de direction et de gestion du conseil.

Indicateur	3	Le processus de nomination et de sélection des membres du conseil est défini dans le mandat.

Le mandat de l'EBR/EDRHA indique clairement qui peut faire partie du conseil d'administration. La représentation au sein du conseil est une décision qui est prise localement. Cependant, lorsqu'un poste au sein du conseil est vacant, il faut recruter de nouveaux membres. Il est important que les étapes suivies dans le remplacement de membres du conseil soient clairement énoncées dans le mandat. Ainsi, l'EBR/EDRHA fonctionne en autonomie.

Indicateur	4	Les nouveaux membres sont informés du contenu du mandat dans le cadre d'un processus d'orientation.

À mesure que de nouvelles personnes sont recrutées pour occuper des postes au sein du conseil d'administration, les renseignements au sujet du mandat leur sont fournis.

Indicateur	5	Le mandat définit les rôles et les responsabilités des membres du conseil.

L'EBR/EDRHA informe les membres du conseil de leurs rôles et de leurs responsabilités et veille à ce que leurs intérêts personnels n'entrent pas en conflit avec les intérêts des intervenants ou de l'EBR/EDRHA même.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 5 de 6

Question 5	**Votre EBR/EDRHA a-t-elle un effet de levier sur ses ressources?**

L'EBR/EDRHA maximise ses fonds limités pour étendre les services en créant des liens, comme créer des partenariats/co-entreprises/affiliations, des programmes de partage des coûts, etc., et sont plus en mesure d'acquérir l'auto-suffisance.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA prévoit l'établissement de liens avec des organisations de DMT de l'extérieur.

Les EBR/EDRHA concentrent leur attention sur la prestation de services qui ne sont pas offerts ailleurs. À cette fin, elles ont recours à des organisations de DMT de l'extérieur, comme des centres d'intervention communautaire, des centres de main-d'œuvre, des centres de carrière pour les jeunes ou au collège, etc., et une organisation qui pourrait être en mesure de fournir certains services aux clients des EBR/EDRHA, services qui seraient autrement trop coûteux à dédoubler.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA a permis d'établir des partenariats, des co-entreprises et/ou des affiliations.

Les EBR/EDRHA mettent au point des structures officielles (légalisées) tels des partenariats, des co-entreprises et/ou des organisations affiliées afin de leur permettre de partager les risques et les coûts associés à la prestation de services ou de programmes de DMT, tout en maintenant un certain contrôle.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA prévoit, dans la mesure du possible, un partage des coûts de l'exécution des programmes et de la prestation des services.

Le partage des coûts de l'exécution des programmes et de la prestation des services signifie que toutes les parties concernées fournissent des ressources pour atteindre des buts semblables et, contrairement à ce qui est mentionné dans l'indicateur précédent, le partage des coûts ne nécessite pas toujours la création d'une structure formelle.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA permet de tirer profit de détachements et d'échanges d'employés.

On a eu recours à l'accueil d'employés d'autres organisations tout au long de la mise au point de l'initiative des EBR/EDRHA. Les détachements peuvent être sans frais, à coûts partagés ou entièrement payés. Dans un cas comme dans l'autre, les EBR/EDRHA peuvent accueillir des personnes très spécialisées et formées pour aider à l'élaboration de programmes. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA qui tirent profit des détachements et des échanges d'employés sont en mesure d'exercer un effet de levier sur les ressources limitées et d'acquérir l'auto-suffisance.

Indicateur	5	Des employés (affiliés) autres que ceux prévus pour l'EBR/EDRHA reçoivent une formation polyvalente leur permettant de remplir les fonctions des employés de l'EBR/EDRHA.

Les EBR/EDRHA partagent des bureaux avec des administrations autochtones ou leurs organismes et ont une occasion de fournir une formation polyvalente aux membres du personnel qu'elles partagent pour entreprendre des fonctions reliées à l'EBR/EDRHA et vice versa. Advenant une pénurie de personnel, le personnel commun correctement formé peut de façon temporaire assumer les fonctions vacantes au sein de l'EBR/EDRHA et éviter ainsi une interruption éventuelle de services.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 6 de 6

Question 6	**Votre EBR/EDRHA pratique-t-elle le développement des capacités?**

Le développement des capacités est un processus en vertu duquel des organisations augmentent leurs capacités d'établir des objectifs et des priorités, d'exécuter des fonctions, de résoudre des problèmes et d'atteindre des objectifs; et comprennent les besoins du marché du travail dans un contexte général et d'une façon durable, et composent avec ces besoins.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA développe activement la capacité pour les interventions et la prestation des services.

Les EBR/EDRHA apportent des améliorations au programme en concevant ou reconcevant les services à la clientèle et en accroissant la capacité de prestation des membres de leur personnel. Il est essentiel que les EBR/EDRHA appuient la formation de leur personnel dans le but de fournir de meilleurs services aux clients.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA développe activement la capacité de gestion et d'administration.

Les EBR/EDRHA parrainent une formation qui permet d'accroître le «savoir-faire» des gestionnaires pour exécuter et faire fonctionner le programme. La formation comprend la prestation d'une orientation à l'intention du personnel, la clarification des problèmes et une aide pour traiter les charges de travail lourdes. En outre, les directeurs doivent posséder les aptitudes nécessaires pour analyser l'information financière et gérer des budgets – les EBR/EDRHA doivent appuyer la formation des directeurs sur le plan de la gestion financière.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA développe activement sa capacité d'établir des partenariats.

Les EBR/EDRHA cherchent d'autres groupes qui ont des intérêts et/ou des responsabilités partagés pour satisfaire à divers besoins des clients.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA développe activement sa capacité relative aux ressources humaines.

Le développement actif de la capacité relative aux ressources humaines signifie que les EBR/EDRHA assurent la formation du personnel actuel pour qu'elles puissent acquérir de nouvelles aptitudes ou compétences, ou qu'elles engagent de nouveaux membres du personnel qui possèdent déjà les aptitudes ou compétences souhaitées.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA développe activement sa capacité financière et d'investissement.

Le développement hâtif de la capacité financière et d'investissement signifie que les EBR/EDRHA assurent la formation du personnel actuel ou qu'elles engagent de nouveaux membres du personnel qui possèdent déjà les aptitudes ou compétences souhaitées en finances.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 1 de 6

Question 1	**Votre EBR/EDRHA est-elle appuyée par un manuel des politiques et des procédures (MPP)?**

Un manuel des politiques et des procédures est un document qui énonce les règles qui régissent une organisation.

Indicateur	1	Le MPP a été rédigé et approuvé par les responsables de l'EBR/EDRHA.

Les EBR/EDRHA disposent d'un manuel des politiques et des procédures (MPP) qui se fonde sur les conseils, l'apport et les connaissances de son organisme responsable, qui dans de nombreux cas est son conseil d'administration.

Indicateur	2	Tous les membres du personnel possèdent une copie du MPP.

Tous les employés qui sont directement chargés des activités quotidiennes de l'EBR/EDRHA sont au courant des politiques et des procédures de l'organisation et peuvent le consulter facilement.

Indicateur	3	Tous les membres du personnel ont lu le MPP.

Il ne suffit pas seulement d'avoir une copie du MPP. Tous les membres du personnel de l'EBR/EDRHA doivent avoir le temps de lire le MPP et de poser des questions quant à son contenu.

Indicateur	4	Le MPP est révisé et modifié de façon régulière et selon les besoins.

Les EBR/EDRHA font en sorte qu'un processus est mis en place pour que les politiques soient révisées régulièrement (annuellement) et modifiées au besoin.

Indicateur	5	La direction et le personnel de l'EBR fournissent un apport pour la révision du MPP.

La direction et le personnel, qui voient aux activités quotidiennes de l'EBR/EDRHA, sont les personnes les plus susceptibles de reconnaître des politiques périmées, prêtant à confusion ou inefficaces qui doivent être éliminées ou reformulées, et jouent par conséquent un rôle crucial dans la révision du MPP. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA dont le personnel fournissent un apport pour la révision du MPP sont plus en mesure de s'acquitter de leurs tâches de façon efficace et efficiente.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 2 de 6

Question 2	**Votre EBR/EDRHA a-t-elle une structure organisationnelle officielle?**

Une structure organisationnelle décrit les pouvoirs qui constituent une organisation et définit les rôles et les responsabilités de chaque palier au sein de l'organisation.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA comporte un organigramme.

Un organigramme est un schéma de l'organisation illustrant sa chaîne de commandement (hiérarchie) et est habituellement mis à la disposition des gestionnaires et du personnel afin que tous soient au courant de leurs place et rôle dans la structure organisationnelle.

Indicateur	2	Tous les employés de l'EBR/EDRHA en connaissent la hiérarchie organisationnelle.

Les EBR/EDRHA informent les membres de leur personnel des paliers de responsabilités en faisant en sorte que tous possèdent une copie de l'organigramme et aient eu une occasion d'en discuter avec leur superviseur. Les membres du personnel connaissent la hiérarchie organisationnelle et sont plus en mesure de s'acquitter de leurs tâches de façon efficace et efficiente, en comprenant tout à fait la structure interne hiérarchique.

Indicateur	3	Tous les employés de l'EBR/EDRHA savent à qui ils se rapportent et à qui ils doivent rendre compte.

Les EBR/EDRHA font en sorte que tous les membres du personnel examinent l'organigramme et sachent de qui ils relèvent et à qui ils peuvent s'adresser directement pour obtenir de l'aide, une orientation et pour fournir des renseignements. Cette façon de faire permettra d'avoir une bonne «chaîne de commandement» pour la communication.

Indicateur	4	Il y a des descriptions normalisées pour les postes des cadres et des employés visés par l'EBR/EDRHA.

Les «descriptions de travail» normalisées (normalisées dans la mesure où il y a un format semblable pour chaque employé) sont des documents internes des ressources humaines qui précisent les rôles, les responsabilités et les fonctions pour chaque poste au sein de l'organisation ainsi que les liens hiérarchiques. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA dont les gestionnaires et les membres du personnel disposent de descriptions de travail normalisées sont plus en mesure de s'acquitter de leurs tâches de façon efficace et efficiente, en comprenant tout à fait la structure interne hiérarchique.

Indicateur	5	Le public peut consulter la structure organisationnelle de l'EBR/EDRHA.

En mettant les structures organisationnelles des EBR/EDRHA à la disposition des résidents de la collectivité, les EBR/EDRHA peuvent démontrer à tous les intervenants qu'elles évoluent dans une structure formelle, qu'elles disposent d'une chaîne de commandement claire et qu'elles sont bien organisées. En outre, il ne peut y avoir de doute quant à la personne qui est directement chargée de chaque fonction. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA dont la structure organisationnelle est à la disposition du public sont plus en mesure de s'acquitter de leurs tâches de façon efficace et efficiente, chacun comprenant la structure interne hiérarchique.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 3 de 6

Question 3	**Votre EBR/EDRHA fournit-elle de l'orientation aux nouveaux employés?**

La direction des EBR/EDRHA donne aux nouveaux membres de son personnel le temps et l'occasion d'examiner divers documents qui décrivent l'organisation. Ces documents devraient inclure le manuel des politiques et des procédures, le plan stratégique, le plan opérationnel et l'organigramme. La direction devrait permettre à ses employés de poser des questions et de chercher à obtenir des précisions au besoin.

Indicateur	1	Les nouveaux employés doivent examiner le Manuel des politiques et des procédures.
Une façon efficace pour les nouveaux membres du personnel de se familiariser avec l'EBR/EDRHA et ses activités est d'examiner le manuel des politiques et des procédures (MPP) de l'organisation, le cas échéant. Les EBR/EDRHA exigent des nouveaux employés qu'ils lisent le MPP et qu'ils en discutent, et ce dans le but de fournir une orientation efficace aux nouveaux employés.		
Indicateur	2	Les nouveaux employés doivent examiner leur description de travail et leur plan de formation.
L'EBR/EDRHA doit faire en sorte que les nouveaux membres du personnel s'orientent eux-mêmes relativement à leur travail et qu'ils examinent leur description de travail et leur plan de formation (qui comprend habituellement une partie de la description de travail), et exige des nouveaux employés qu'ils lisent leur description de travail et en discutent.		
Indicateur	3	Les nouveaux employés doivent examiner la structure organisationnelle de l'EBR/EDRHA.
La structure organisationnelle de l'EBR/EDRHA est examinée par les nouveaux membres du personnel. Ces derniers sont tenus d'examiner la structure organisationnelle de l'EBR/EDRHA et d'en discuter.		
Indicateur	4	Les nouveaux employés doivent bien connaître les besoins spéciaux des clients de l'EBR/EDRHA.
Un grand nombre des clients de l'EBR/EDRHA ont des besoins et des circonstances uniques. Par conséquent, les nouveaux membres du personnel devraient se familiariser avec leurs besoins particuliers dans le cadre de leur orientation vis-à-vis de l'EBR/EDRHA. Ainsi, ils feront en sorte que tous les clients sont traités avec le plus grand respect, dignité et courtoisie, quelles que soient leurs circonstances.		
Indicateur	5	Les nouveaux employés doivent bien connaître les services de soutien et les ressources de l'extérieur.
En raison de certaines limites, notamment les ressources humaines et financières, la plupart des EBR/EDRHA comptent sur des ressources et du soutien de l'extérieur pour pouvoir fournir efficacement les services à leurs clients. Les nouveaux membres du personnel devraient se familiariser avec ces ressources et ce soutien de l'extérieur pour être en mesure de les utiliser de façon efficace.		

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 4 de 6

Question 4	**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle une gestion efficace des marchés conclus avec des clients?**

Les EBR/EDRHA exigent des clients qu'ils signent des ententes. Ainsi, les responsabilités reposent sur le client, dans le but de permettre à l'EBR/EDRHA de maintenir son soutien au client. À titre d'exemples pour ces responsabilités, mentionnons les exigences en matière de présence aux séances de formation ou de perfectionnement, les rapports réguliers avec le conseiller de l'EBR/EDRHA, etc. Fondamentalement, il s'agit de conditions que le client connaît parce que le conseiller de l'EBR/EDRHA les lui a expliquées avant la signature du marché. Cette mesure permet une prestation de services efficaces sur le plan des coûts.

Indicateur	1	Les employés clés et les membres du conseil de l'EBR/EDRHA peuvent consulter les EBR/EDRHA.

Les ententes conclues avec les clients des EBR/EDRHA renferment des renseignements précieux sur précisément les programmes, les interventions ou les services qui doivent être fournis au client, ainsi que sur les attentes du client. Les employés clés et les membres du conseil devraient pouvoir consulter ces ententes si le besoin s'en fait sentir, notamment dans l'éventualité d'un différent.

Indicateur	2	Les documents relatifs aux contrats des clients sont bien rangés et codés afin de faciliter leur consultation.

Le fait de bien ranger et coder les dossiers des clients, à l'aide d'un code alphanumérique ou d'un code de couleurs par exemple, permet aux EBR/EDRHA de récupérer rapidement les dossiers des clients au besoin. Les EBR/EDRHA dont les documents relatifs aux contrats des clients sont bien rangés et codés afin de faciliter leur consultation sont plus en mesure d'assurer un suivi des renseignements importants des clients et fonctionnent de façon plus efficiente. Les conseillers peuvent utiliser des ordinateurs également pour stocker et tenir les données relatives aux clients.

Indicateur	3	Des dossiers sont ouverts et tenus à jour pour chacun des contrats des clients en vigueur.

Quelles que soient les circonstances individuelles, chaque client qui est parrainé par l'EBR/EDRHA devrait avoir un dossier de client ouvert et tenu à jour par le conseiller de l'EBR/EDRHA tant et aussi longtemps que la personne demeure un client de l'EBR/EDRHA, même une fois que sa présente formation ou intervention est terminée.

Indicateur	4	Les dossiers des contrats avec des clients sont rangés et conservés à un même endroit.

Les EBR/EDRHA conservent les dossiers des clients dans un endroit principal afin d'en faciliter la consultation et la mise à jour.

Indicateur	5	Les activités des clients font l'objet d'une surveillance régulière en vue d'assurer la conformité aux modalités des marchés.

De façon générale, les marchés des clients décrivent les activités que le client et l'EBR/EDRHA doivent entreprendre. Il est essentiel que le conseiller de l'EBR/EDRHA rencontre le client aussi fréquemment que nécessaire pour faire en sorte que le client s'acquitte de ses obligations.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 5 de 6

Question 5	**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle une gestion efficace des contrats de services?**

Une gestion efficace des contrats de services signifie qu'il y a un système en place pour assurer un suivi des contrats.

Indicateur	1	Les employés clés et les membres du conseil de l'EBR/EDRHA peuvent consulter les contrats de services.

Les ententes de services de l'EBR/EDRHA renferment des renseignements précieux sur précisément les programmes, les interventions ou les services qui sont affermés à des agents de prestation de services de l'extérieur. Les membres pertinents du personnel, ainsi que ceux du conseil, devraient pouvoir consulter ces ententes si le besoin s'en fait sentir, notamment lors d'un différend. Les EBR/EDRHA dont les employés clés et les membres du conseil ont accès à la gestion des ententes de services de l'EBR/EDRHA peuvent ainsi assurer un suivi pour l'EBR des renseignements importants relatifs aux fournisseurs de services de l'extérieur et fonctionner de façon plus efficiente.

Indicateur	2	Les documents relatifs aux contrats de services sont bien rangés et codés afin de faciliter leur consultation.

Le fait de ranger et de coder les dossiers des marchés de services, à l'aide d'un code alphanumérique ou d'un code de couleurs par exemple, permettra aux EBR/EDRHA de récupérer rapidement ces dossiers au besoin. Les marchés de services des EBR/EDRHA sont bien rangés et codés afin de faciliter leur consultation.

Indicateur	3	Des dossiers sont ouverts et tenus à jour pour chacun des contrats de services en vigueur.

Quelle que soit l'importance des services, chaque contrat de services devrait avoir son propre dossier ouvert et tenu à jour par l'EBR/EDRHA tant que le service affermé est en vigueur.

Indicateur	4	Les dossiers des contrats de services sont rangés et conservés à un même endroit.

Le fait de ranger et de conserver les dossiers des contrats de services à un endroit réduit le risque de perdre les renseignements relatifs à ce contrat, de les égarer ou qu'ils soient empruntés et jamais retournés.

Indicateur	5	La prestation des services fait l'objet d'une surveillance régulière en vue d'assurer la conformité aux modalités des contrats.

De façon générale, les contrats de services décrivent les activités ou les services que l'entrepreneur et l'EBR/EDRHA doivent fournir. Il est important que l'EBR/EDRHA rencontre l'entrepreneur au besoin afin de faire respecter les conditions du contrat. Toute dérogation au contrat, pour quelque raison que ce soit, peut exposer les EBR/EDRHA et/ou l'entrepreneur à des pertes ou à des obligations éventuelles. Les EBR/EDRHA assurent un suivi des marchés afin de faire respecter toutes les conditions énoncées dans les contrats.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 6 de 6

Question 6	**L'EBR/EDRHA prévoit-elle un processus officiel pour les rapports avec les sous-agences?**

Les sous-agences sont des organismes qui ont été créés en vertu des pouvoirs de l'EBR de fournir des services aux clients et à l'organisation. Les meilleures pratiques indiquent que les EBR/EDRHA qui ont un processus formelle pour traiter avec des groupes affiliés, y compris des politiques et des procédures écrites, des liens de communication établis, des chaînes de commandement, des mécanismes financiers et un suivi approprié sont plus en mesure de gérer leurs sous-agences et de fonctionner de façon plus efficiente.

Indicateur	1	Des procédures ont été mises par écrit afin de leur permettre de se livrer à leurs activités.

Des documents qui décrivent ce que l'organisation affiliée peut et ne peut faire sont efficaces pour veiller à ce que les services et programmes relatifs à l'EBR/EDRHA soient fournis d'une façon conforme à la prestation même de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	2	Une liaison de communication pertinente et efficace a été établie.

Les EBR/EDRHA doivent faire en sorte qu'il y ait un échange quotidien, hebdomadaire et/ou mensuel de renseignements avec leurs organisations affiliées. La circulation continue de renseignements entre l'EBR/EDRHA et ses bureaux auxiliaires réduit la probabilité de perdre ou d'égarer des renseignements, ou de confusion en ce qui concerne les interventions des clients.

Indicateur	3	Une voie hiérarchique pertinente et efficace a été établie.

L'EBR/EDRHA et ses sous-agences doivent faire en sorte qu'elles sont toutes les deux tout à fait au courant du travail qui doit être fourni par le bureau auxiliaire et des décisions qui doivent être acheminées à l'EBR/EDRHA pour approbation. Il s'agit d'un aspect important pour faire en sorte que les sous-agences rendent compte à l'EBR/EDRHA et soient en mesure de se livrer à leurs activités de façon efficace et efficiente.

Indicateur	4	De bons mécanismes financiers locaux ont été mis en place.

Les sous-agences ont besoin de ressources financières opportunes tout autant que l'EBR/EDRHA. Il est par conséquent important que les EBR/EDRHA aient mis en place des mécanismes financiers locaux (p. ex., des affectations ou des paiements à date fixe réguliers, le paiement sur réception des données trimestrielles, les virements de fonds, etc.) qui peuvent garantir un service ininterrompu par les sous-agences. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA qui ont établi des mécanismes financiers locaux efficaces avec les sous-agences sont plus en mesure de gérer leurs sous-agences et de se livrer à leurs activités de façon plus efficiente.

Indicateur	5	Un bon système de suivi et de surveillance des programmes a été mis en place.

Les EBR/EDRHA peuvent s'exposer à des risques de perte ou à des obligations si elles ne font pas en sorte que les sous-agences exécutent correctement les services et les programmes de l'EBR/EDRHA de la façon convenue dans l'entente avec la sous-agence. À cette fin, le gestionnaire de l'EBR/EDRHA devrait rencontrer le gestionnaire du bureau auxiliaire sur une base mensuelle ou trimestrielle.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 1 de 6
Question 1	**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un plan efficace en ce qui concerne les ressources humaines (RH)?**	

Un plan des ressources humaines est une description d'une série de mesures qui seront prises dans l'organisation de l'EBR/EDRHA pour aider tous ses employés à acquérir et à améliorer leurs aptitudes et leur niveau de scolarité pour s'acquitter efficacement de leurs fonctions. Les EBR/EDRHA doivent compter sur un personnel compétent pour qu'il soit en mesure de satisfaire à l'éventail complet des besoins des clients. L'EBR/EDRHA détermine les compétences, la formation et/ou la scolarité que doit posséder son personnel pour fournir tous ses services.

Indicateur	1	Le contenu du plan de RH reflète celui du plan opérationnel de l'EBR/EDRHA.
Les plans de RH devraient être conformes au plan opérationnel de l'organisation (voir les questions 4, 5 et 6 ci-dessus) de façon à veiller à ce que le personnel disponible prévu satisfasse aux objectifs opérationnels. Les plans de RH des EBR/EDRHA sont conformes aux plans opérationnels des EBR/EDRHA et appuient leurs ressources humaines internes afin que le programme soit un succès.		
Indicateur	2	Le plan de RH fait mention du nombre d'employés nécessaire pour assurer un fonctionnement efficace.
Les plans de RH décrivent de façon générale les fonctions nécessaires pour exécuter les activités quotidiennes de l'EBR/EDRHA ainsi que le nombre d'employés nécessaire pour exécuter chaque fonction.		
Indicateur	3	Le plan de RH fait mention des qualifications et des compétences requises pour chaque fonction.
De façon générale, les plans de RH précisent la scolarité, les expériences et les aptitudes techniques nécessaires pour bien s'acquitter de chaque fonction. Cette façon de faire permet de veiller à ce que les employés engagés pour exécuter ces fonctions possèdent les compétences appropriées ou seront en mesure de les acquérir à l'aide d'une formation.		
Indicateur	4	Le plan de RH fait mention des besoins en matière de formation du personnel.
De façon générale, les plans de RH précisent la formation nécessaire à chaque employé pour qu'il s'acquitte effectivement de ses tâches. Une fois cette formation déterminée, des mesures peuvent être prises pour veiller à ce que le personnel reçoive la formation dont il a besoin.		
Indicateur	5	Le plan de RH indique en quoi l'EBR/EDRHA appuiera le perfectionnement professionnel.
De façon générale, l'EBR/EDRHA cherche à fournir le niveau de service le plus élevé à ses clients et à sa collectivité. Des plans efficaces de RH devraient décrire ce que l'organisation prévoit faire pour appuyer le perfectionnement professionnel à l'interne (ex., tenir des ateliers de perfectionnement professionnel à l'intention du personnel).		

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 2 de 6

Question 2	**L'EBR/EDRHA comporte-t-elle une bonne utilisation des plans de formation (PF) pour tous les employés?**

Le directeur de l'EBR/EDRHA rencontre ses employés afin de déterminer les compétences, scolarité et expériences qu'il possède. Le directeur examine ensuite avec chaque employé les compétences, scolarité et expériences nécessaires au travail ou au poste détenu au sein de l'EBR/EDRHA. Ensemble, ils peuvent alors déterminer la formation nécessaire à l'employé pour qu'il satisfasse à toutes les exigences de l'emploi. Ils peuvent également déterminer d'autres éléments de formation souhaités par l'employé comme moyen d'améliorer ses perspectives de carrière. Le résultat de cette rencontre est un plan de formation de l'employé.

Indicateur	1	Des PF ont été prévus pour tous les membres du personnel.

Des PF correctement remplis feront en sorte que les membres du personnel possèdent déjà les aptitudes nécessaires pour s'acquitter de façon efficace de leurs tâches ou détermineront la formation précise nécessaire à l'obtention des compétences pertinentes.

Indicateur	2	Les membres du personnel fournissent un apport pour leur propre PF.

De façon générale, les membres du personnel sont plus engagés à améliorer leurs aptitudes et à acquérir une formation s'ils ont fourni un certain apport à la formation qu'ils reçoivent et au choix du moment où ils la reçoivent.

Indicateur	3	Les PF présentent les grandes lignes des cours de formation prévus et indiquent les dates d'achèvement.

Il ne suffit pas de tout simplement déterminer les lacunes au niveau des compétences et de laisser entendre qu'une formation est nécessaire. Les PF devraient énoncer de façon précise la formation qui est nécessaire ainsi que le moment auquel elle devrait être terminée afin de veiller à ce que la formation pertinente soit déterminée et que les compétences soient acquises en temps opportun.

Indicateur	4	Les PF sont intégrés aux évaluations du rendement au travail.

Les directeurs doivent évaluer régulièrement chaque employé de l'EBR/EDRHA. Il est important que ces évaluations incluent les attentes énoncées dans le plan de formation de l'employé. Les PF des EBR/EDRHA sont intégrés aux évaluations du rendement au travail.

Indicateur	5	Du temps est accordé afin que les employés reçoivent la formation nécessaire.

Les PF sont souvent mis de côté lorsque les employés ne disposent pas de suffisamment de temps pour suivre la formation prescrite dans le PF. Cette situation devient quelque peu contre-productive pour ce qui est du souhait des EBR/EDRHA de renforcer ses capacités au sein de l'organisation.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 3 de 6

Question 3	**Votre EBR/EDRHA favorise-t-elle le travail en équipe?**

Le travail en équipe représente un processus en vertu duquel les employés travaillent ensemble à l'atteinte d'un objectif commun. Les EBR/EDRHA favorisent le travail en équipe afin de mieux pouvoir perfectionner leurs ressources humaines à l'interne pour qu'elles fournissent des programmes de DMT de qualité.

Indicateur	1	Le personnel visé par l'EBR/EDRHA reçoit une formation en travail en équipe.

Le travail en équipe n'est pas toujours un aspect naturel pour les organisations, même si elles expriment ouvertement le souhait de travailler ensemble en équipe. Des cours sur le travail en équipe sont disponibles pour aider les organisations à favoriser et à mettre en pratique le travail en équipe dans leurs activités quotidiennes.

Indicateur	2	Les employés se partagent les tâches des membres du personnel qui doivent s'absenter.

Une bonne façon de démontrer le travail en équipe est de faire en sorte que les fonctions des employés qui s'absentent du travail pour de brèves périodes sont partagées entre les autres membres du personnel. On veille ainsi à ce que l'organisation puisse fonctionner normalement et à ce que le travail ne s'accumule pas pendant l'absence de l'employé.

Indicateur	3	Les employés reçoivent une formation polyvalente qui leur permet d'effectuer, si nécessaire, les tâches d'autres employés.

Pour veiller à ce que les employés soient capables de partager les fonctions des employés absents, tel qu'il est mentionné dans l'indicateur précédent, les membres du personnel doivent avoir une expérience de l'exécution des tâches des autres employés. Cet apprentissage permet aux employés de reconnaître les difficultés et complexités associées à chaque emploi. Les employés de l'EBR/EDRHA reçoivent une formation polyvalente qui leur permet d'effectuer, si nécessaire, les tâches d'autres employés.

Indicateur	4	Les employés ont l'occasion d'échanger au sujet de leurs idées et de leurs préoccupations.

Les EBR/EDRHA donnent à leurs employés des occasions nombreuses d'échanger au sujet de leurs idées et de leurs préoccupations, comme lors des réunions du personnel, des ateliers ou des journées de réflexion. Les employés sentiront qu'ils font partie de l'équipe s'ils ont l'impression que leurs idées et leurs préoccupations sont entendues et prises au sérieux. Les employés des EBR/EDRHA ont des occasions d'échanger au sujet de leurs idées et de leurs préoccupations.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA souligne les succès obtenus grâce au travail en équipe.

Lorsque les employés terminent ou qu'ils parviennent à une conclusion positive, cela signifie un succès pour l'EBR/EDRHA. Le fait d'offrir un dîner aux membres du personnel ou de tenir une fête à l'intention du personnel comme façon de souligner les succès de l'équipe est une bonne manière pour les EBR/EDRHA de récompenser le travail en équipe et d'encourager le travail en équipe continu.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 4 de 6
Question 4	**Votre EBR/EDRHA prévoit-elle un bon recours aux évaluations du rendement (ER)**	

Comme moyen d'évaluer la qualité du travail d'un employé, le directeur doit être en mesure de mesurer l'efficacité des employés par rapport aux fonctions, rôles et responsabilités des employés en question. C'est ce que l'on appelle l'évaluation du rendement. Les renseignements obtenus grâce à cet exercice sont importants pour l'organisation tout comme pour l'employé. En procédant à cette évaluation, le directeur est en mesure de donner des conseils constructifs à l'employé quant à la façon de s'acquitter de son travail de façon plus efficace.

Indicateur	1	Les ER servent à évaluer le rendement des employés.
Les ER bien conçues fournissent une évaluation raisonnablement précise du rendement d'un employé, en particulier pour ce qui est d'un ensemble précis de tâches reliées au travail au cours d'une période précise. Les EBR/EDRHA utilisent les ER pour évaluer le rendement des employés.		
Indicateur	2	Des ER ont lieu tous les six mois.
Les EBR/EDRHA ont recours aux ER pour évaluer le rendement des employés tous les six mois. Les gestionnaires et les employés ont ainsi une occasion de déterminer les faibles niveaux de rendement et d'apporter des correctifs avant que ces niveaux aient des répercussions négatives sur l'organisation ou l'employé.		
Indicateur	3	Les ER donnent aux gestionnaires et aux employés l'occasion de réévaluer le plan de formation.
Tel qu'on l'a mentionné à la question précédente, à la page 21 de 36, le fait d'inclure les plans de formation dans les ER donne aux gestionnaires et aux employés une occasion de réévaluer la formation nécessaire pour aider l'employé à mieux s'acquitter de ses tâches. Les EBR/EDRHA donnent aux gestionnaires et aux employés une occasion de réévaluer les plans de formation.		
Indicateur	4	Les ER donnent aux employés, en cas de problème, l'occasion de donner leur version des faits.
Les évaluations du rendement efficaces ne doivent pas être à sens unique. Les employés doivent avoir l'occasion de réagir aux préoccupations en matière de rendement qui sont mentionnées dans leurs ER. La version des faits qu'ils fournissent alors fait partie de l'évaluation globale. Les ER des EBR/EDRHA donnent aux employés l'occasion de donner leur version des faits.		
Indicateur	5	Les ER peuvent, au besoin, servir à réviser les descriptions de travail.
Les ER, si elles sont examinées de concert avec la description de travail de l'employé, peuvent donner aux gestionnaires et aux employés une excellente occasion d'apporter les changements qu'ils jugent nécessaires à la description de travail. Cette dernière peut ne pas refléter de façon adéquate et précise les fonctions réelles qui sont exécutées. On utilise les ER des EBR/EDRHA pour réviser, au besoin, les descriptions de travail.		

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 5 de 6

Question 5	**L'EBR/EDRHA comporte-t-elle un bon recours aux descriptions de travail?**

Les descriptions de travail servent à décrire les fonctions, rôles et responsabilités d'un employé, à déterminer les liens hiérarchiques directs ainsi que les aptitudes, scolarité et expériences nécessaires pour effectuer le travail. Les EBR/EDRHA se servent des descriptions de travail de chaque employé pour être plus en mesure de perfectionner leurs ressources humaines à l'interne afin qu'elles fournissent des programmes de DMT de qualité.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA prévoit la tenue de dossiers renfermant les descriptions de travail de tous les employés.

En plus de chaque employé qui a sa propre copie, l'EBR/EDRHA a une copie de la description de travail la plus récente en dossier de chaque employé. La description de travail devrait demeurer en vigueur jusqu'à ce que l'employé change de fonctions.

Indicateur	2	Les descriptions de travail font mention des fonctions, des rôles et des responsabilités.

Les descriptions de travail renferment une liste détaillée des fonctions, rôles et responsabilités liés à l'emploi. En cas de doute quant à ce que prévoit l'emploi, il faudrait pouvoir vérifier facilement dans la description de travail.

Indicateur	3	Les descriptions de travail font mention des rapports hiérarchiques.

Les descriptions de travail indiquent de qui relève exactement l'employé. En cas de doute quant à la personne de qui l'employé est sensé relever, il faudrait pouvoir le vérifier facilement dans la description de travail.

Indicateur	4	Les descriptions de travail font mention des exigences minimales liées aux compétences et à la formation.

La description de travail décrit les compétences, la scolarité et les expériences nécessaires pour effectuer le travail de façon efficace. En cas de doute quant aux qualifications nécessaires pour effectuer le travail, il faudrait pouvoir le vérifier facilement dans la description de travail.

Indicateur	5	Les descriptions de travail sont réexaminées au cours des évaluations du rendement.

Tout comme pour les plans de formation, voir la question 3 à la page 21 de 36, les descriptions de travail sont examinées en même temps que l'on procède aux évaluations du rendement. On veille ainsi à ce que le rendement de l'employé se fonde sur les fonctions, rôles et responsabilités décrits dans la description de travail. Les descriptions de travail des employés des EBR/EDRHA sont examinées au cours des évaluations du rendement.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 6 de 6
Question 6	**L'EBR/EDRHA prévoit-elle une rémunération convenable pour les employés?**	

Par rémunération, on entend le salaire, les avantages sociaux (p. ex., les frais médicaux), les congés de maladie, les congés annuels, les vacances payées, l'avancement professionnel et les avantages associés au travail. La rémunération peut varier légèrement d'une région à l'autre et d'une EBR/EDRHA à l'autre.

Indicateur	1	Les salaires sont révisés lorsque sont effectuées les évaluations du rendement.

Dans la plupart des organisations, les salaires des employés sont révisés lorsque sont effectuées les évaluations du rendement de l'employé. On fait ainsi en sorte que les augmentations fondées sur le rendement sont correctement prises en compte. Les EBR/EDRHA révisent les salaires des employés lorsque sont effectuées les évaluations du rendement afin de déterminer la rémunération appropriée des employés.

Indicateur	2	Les avantages offerts aux employés sont conformes aux normes de l'industrie.

Quels que soient les avantages, si la rémunération ne se compare pas à ce qu'obtiennent d'autres personnes dans la même industrie (p. ex., celle du perfectionnement des ressources humaines) dans la même région, les EBR/EDRHA courent le risque non seulement de perdre des employés précieux, mais aussi de ne pas pouvoir attirer des personnes spécialisées et expérimentées lorsque c'est nécessaire. Les avantages offerts aux employés des EBR/EDRHA sont conformes aux normes de l'industrie.

Indicateur	3	Les congés annuels et la paye de vacances des employés sont conformes aux normes de l'industrie.

Si les congés annuels offerts aux employés ne se comparent pas à ce que d'autres personnes obtiennent dans la même industrie (p. ex., celle du perfectionnement des ressources humaines) dans la même région, les EBR/EDRHA courent le risque non seulement de perdre des employés précieux, mais aussi de ne pas pouvoir attirer des personnes spécialisées et expérimentées lorsque c'est nécessaire. Les congés annuels et les payes de vacances offerts aux employés des EBR/EDRHA sont conformes aux normes de l'industrie.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA prévoit la rémunération des heures supplémentaires pré-approuvées pour le personnel d'exécution.

De temps à autre, les employeurs exigent de leurs employés qu'ils effectuent des heures supplémentaires pour faire en sorte qu'une tâche est terminée avec succès. Les heures supplémentaires non autorisées peuvent être néfastes pour les budgets de l'EBR/EDRHA si elles ne sont pas correctement contrôlées. La meilleure façon de contrôler les heures supplémentaires est de faire en sorte d'abord qu'elles soient approuvées par le superviseur avant d'être effectuées. La rémunération des heures supplémentaires devrait s'appliquer uniquement au personnel d'exécution. Les EBR/EDRHA rémunèrent les heures supplémentaires pré-approuvées pour le personnel d'exécution.

Indicateur	5	Le conseil de l'EBR/EDRHA participe à l'établissement des lignes directrices sur les hausses de salaire.

En tant que mesure de responsabilité et de contrôle financier, le conseil doit établir les niveaux de contrôle des augmentations salariales des employés. Ainsi, en guise de protection, cette responsabilité ne relève plus du directeur.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 1 de 4

Question 1	Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un système de données entièrement fonctionnel?

De façon générale, les systèmes de données fonctionnels comprennent la gamme complète de matériel informatique et des logiciels nécessaires pour entrer et stocker les données organisationnelles et des clients afin d'assurer un suivi des résultats du programme et d'en faire rapport.

Indicateur	1	Le système de données renferme toute l'information de gestion nécessaire.

Les gestionnaires décident des renseignements dont ils ont besoin pour gérer avec succès une EBR/EDRHA, notamment les renseignements financiers, les renseignements relatifs au programme et aux interventions, les renseignements sur les clients, les renseignements en matière de ressources humaines, etc.

Indicateur	2	Le système de données permet l'enregistrement direct des clients/des interventions.

Une procédure efficace est que le personnel de l'EBR/EDRHA entre dans le système informatique tous les renseignements nécessaires relatifs au client desservi.

Indicateur	3	Le système de données facilite le transfert (cumul) de données dans la base de données de DRHC.

DRHC exige des renseignements opportuns et exacts relativement aux divers résultats/dépenses de programme. Certaines EBR/EDRHA sont en mesure de fournir électroniquement des données clés tout simplement en téléchargeant des données précises directement dans les ordinateurs de DRHC. Non seulement ce processus est plus précis, mais il permet d'économiser du temps, de l'argent et des ressources.

Indicateur	4	Le système de données peut produire des rapports spécialisés, selon les besoins.

Des rapports personnalisés sont des rapports précis qui peuvent être facilement consultés à partir de la base de données (p. ex., le nombre de jours de formation par client, le coût moyen par intervention, le nombre moyen d'interventions par client, le roulement chez les clients, etc.).

Indicateur	5	Le système de données assure l'intégration de données financières et de données du SIG.

Certains systèmes de données des EBR/EDRHA peuvent combiner des données financières et des données du SIG, comme un rapport qui indique le nombre d'interventions fournies, l'âge et le sexe de chaque participant ainsi que le coût moyen par participant pour chaque intervention, avec des graphiques et des tableaux.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 2 de 4

Question 2	**Le système de données est-il accessible pour tous les employés clés visés par l'EBR/EDRHA?**

Les EBR/EDRHA dont le système de données est accessible pour le directeur et d'autres conseillers/travailleurs chargés de l'accueil sont plus en mesure de gérer leurs systèmes de données et leur SIG pour appuyer la programmation en matière de DMT qui répond aux besoins de tous les intervenants ou les dépasse d'une façon opportune, efficiente et efficace sur le plan des coûts.

Indicateur	1	Tous les employés peuvent utiliser correctement le système de données prévu par l'EBR/EDRHA.

Les systèmes de données de l'EBR/EDRHA devraient satisfaire à la plupart sinon à la totalité des exigences en matière de données et du SIG de l'EBR/EDRHA. Cependant, les renseignements contenus dans les systèmes de données peuvent être limités si le personnel n'a pas les aptitudes nécessaires pour correctement utiliser le système de données. Les EBR/EDRHA dont les employés peuvent tous utiliser le système de données sont plus en mesure d'accéder à leurs systèmes de données pour gérer avec succès leur EBR/EDRHA.

Indicateur	2	Le manuel du système de données appuie la formation pratique.

Les systèmes de données de l'EBR/EDRHA devraient être accompagnés d'un manuel d'exploitation/d'instruction qui peut servir d'outil de ressource pour la formation pratique. Cette façon de faire réduit le coût de la formation du personnel et élimine la nécessité d'obtenir la formation à l'extérieur. Le manuel du système de données de l'EBR/EDRHA appuie la formation pratique.

Indicateur	3	Le système de données est facile à utiliser.

Les systèmes de données des EBR/EDRHA devraient être «conviviaux», c'est-à-dire faciles à apprendre et faciles à utiliser. Les écrans de données et les champs devraient être explicites, intuitifs et faciles à parcourir - l'utilisation de la souris et du curseur réduit la complication des tâches.

Indicateur	4	Tous les employés peuvent avoir accès au système de données à partir d'un poste terminal.

L'accès au système de données par tous les employés est essentiel à une utilisation efficace et efficiente du système de données. Ceci laisse entendre que tous les employés devraient avoir leur propre poste terminal ayant un accès direct - des câbles reliant l'ordinateur de l'employé à l'ordinateur où sont stockées les données.

Indicateur	5	Le système de données est accessible à partir de téléphones de l'extérieur et par Internet.

L'accès à partir de l'extérieur au système de données permet non seulement aux gestionnaires et aux employés d'avoir accès au système de données à partir de leur domicile ou lorsqu'ils sont en voyage, mais permet aussi un soutien technique de l'extérieur pour accéder au système afin d'apporter les rajustements nécessaires ou de corriger les pannes du système.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 3 de 4
Question 3	**Le système de données prévu dans votre EBR/EDRHA est-il sûr?**	

Le système de données de l'EBR/EDRHA est sûr grâce à la bonne utilisation de mécanismes de protection tels des protocoles, des murs pare-feu, des mots de passe, un soutien technique de réserve, des copies de sécurité sur bande, une protection contre les virus et un accès restreint aux données délicates.

Indicateur	1	Le système de données comporte l'utilisation d'un protocole et son accès nécessite l'utilisation d'un mot de passe.

Les protocoles sont des codes intégrés au système qui permettent aux ordinateurs d'interfacer ensemble et les mots de passe sont des codes d'accès personnalisés qui permettent uniquement aux employés et techniciens autorisés d'avoir accès au système.

Indicateur	2	Du soutien technique peut être obtenu facilement.

Tous les systèmes informatiques et tous les programmes informatiques rencontrent des problèmes de temps en temps - lorsque des problèmes surviennent, des techniciens en informatique sont disponibles pour régler les problèmes. Qu'il s'agisse de soutien technique «interne» ou «externe», on peut l'obtenir facilement en quelques minutes pour rétablir le système de données lorsqu'il tombe en panne.

Indicateur	3	Les données sont sauvegardées tous les jours et les bandes sont conservées pendant au moins sept jours.

En guise de précaution contre la perte de données en raison d'un mauvais fonctionnement possible, les EBR/EDRHA devraient effectuer une sauvegarde de leur système de données quotidiennement à l'aide d'un système de copie de sécurité sur bande magnétique. Les bandes peuvent alors être conservées à l'extérieur pendant au moins sept jours. Cette procédure permet aux EBR/EDRHA de récupérer par la suite et de réinstaller, au besoin, des renseignements importants sauvegardés.

Indicateur	4	Le système est doté d'un bon dispositif de protection contre les virus.

Les virus informatiques sont des maladies informatiques, qui sont des codes astucieux cachés dans les systèmes d'exploitation des ordinateurs et qui peuvent ultérieurement altérer ou détruire les données. Ils sont l'œuvre de vandales qui cherchent à causer des ennuis et ils peuvent se répandre avant que quiconque s'en rende compte. Heureusement, il existe des programmes de protection contre les virus pour les chasser et les détruire.

Indicateur	5	Les gestionnaires peuvent contrôler l'accès aux données confidentielles.

L'EBR/EDRHA devrait être en mesure de limiter l'accès aux données confidentielles (p. ex., dossiers de paye, dossiers de l'a.-e, etc.) en programmant le système de données pour qu'il reconnaisse uniquement certains mots de passe pour ce type de données.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 4 de 4

Question 4	**Le logiciel comptable utilisé dans le cadre de votre EBR/EDRHA permet-il de bien gérer les données financières?**

Le logiciel comptable de l'EBR/EDRHA gère efficacement les données financières tout en utilisant des filtres pour accéder aux données, produire des états financiers, et permettre en même temps l'exportation des données à d'autres systèmes.

Indicateur	1	Le logiciel comptable comporte l'utilisation de filtres qui permettent d'offrir un accès à des données bien précises.

Le logiciel comptable de l'EBR/EDRHA est capable d'utiliser divers filtres pour offrir un accès à des données financières précises dans leur base de données, comme une analyse comparative des coûts et des avantages de toutes les interventions entreprises au cours de la dernière année.

Indicateur	2	Tous les états financiers importants peuvent être produits pour une période de déclaration donnée.

Le logiciel comptable de l'EBR/EDRHA est capable de produire les états financiers importants (ceux qui sont nécessaires pour donner satisfaction à tous les intervenants) pour quelque période que ce soit (p. ex., hebdomadairement, mensuellement, trimestriellement, etc.). Les états financiers importants sont les types de rapport suivants : les budgets des dépenses des recettes, les bilans, les rapports d'écart, les résumés d'accent et les liquidités.

Indicateur	3	Le logiciel comptable prévoit des vérifications à rebours.

Une vérification à rebours permet une vérification facile des dépenses/transactions ainsi que des vérifications plus nettes. Le logiciel comptable d'une EBR/EDRHA est capable de produire des vérifications à rebours pour pratiquement toutes les transactions financières.

Indicateur	4	Le logiciel comptable produit des tableaux de ventilation.

Le logiciel comptable de l'EBR/EDRHA est capable de produire des tableaux de ventilation de qualité qui servent à examiner les dépenses mensuelles, à examiner les prévisions de liquidités, à planifier les budgets, etc.

Indicateur	5	De l'information financière peut être exportée dans d'autres systèmes de données.

Le logiciel comptable de l'EBR/EDRHA est capable d'envoyer des données financières à d'autres systèmes de données. Cette procédure permettra d'accélérer la prestation de renseignements financiers importants au système de données de DRHC. Les EBR/EDRHA dont le logiciel comptable permet d'exporter des renseignements financiers à d'autres systèmes de données sont plus en mesure de gérer les données financières en vue de la gestion fructueuse de leur EBR/EDRHA.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 1 de 7

Question 1	**L'EBR/EDRHA prévoit-elle l'utilisation de bons instruments de communication électronique?**

Il existe divers outils de communication électronique en plus des téléphones. La présente question traite des outils jugés les plus efficaces pour les EBR/EDRHA. Les EBR/EDRHA qui disposent d'outils de communication électronique pour communiquer avec les intervenants clés et d'autres personnes qui ont un intérêt à communiquer avec l'EBR/EDRHA.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA offre un service de courrier électronique individuel à tous les employés.

Les outils de communication électronique de l'EBR/EDRHA comprennent un service de courrier électronique individuel qui se sert du réseau informatique pour envoyer des messages, des fichiers, des lettres et des notes de service. Ce mécanisme permet à tous les employés de communiquer efficacement grâce à un échange de message électroniques par Internet/Intranet à l'aide de leur ordinateur.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA offre un service d'audio-messagerie individuel à tous les employés.

Les outils de communication électronique de l'EBR/EDRHA comprennent un service d'audio-messagerie téléphonique individuel. Ce service automatique de messagerie est relié au téléphone et activé lorsque personne ne peut répondre. Les appelants ont l'option de laisser un message ou non.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre un accès à Internet à tous les employés.

Les outils de communication électronique de l'EBR/EDRHA offrent à tous les employés un accès individuel à Internet grâce à leur ordinateur. Le fait de relier l'ordinateur de chaque employé à Internet permet aux membres du personnel d'utiliser le courrier électronique, de surfer le Web pour obtenir des renseignements et de communiquer grâce à un logiciel de communication en ligne audio et vidéo.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA dispose de son propre site Web.

L'EBR/EDRHA dispose de son propre site Web sur Internet. Il comporte des renseignements relatifs aux programmes et aux services décrivant l'EBR/EDRHA. Ce mécanisme permet à l'EBR/EDRHA de fournir des renseignements par Internet sur son propre sujet, au sujet de ses programmes et services, de ses personnes-ressources, de son adresse, de ses numéros de téléphone et de télécopieur.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA dispose d'un système de données en direct.

Il s'agit d'une façon dispendieuse mais efficace d'échanger des données essentielles entre des bureaux auxiliaires en utilisant des réseaux informatiques. Idéalement, les outils de communication électronique de l'EBR/EDRHA devraient inclure un système de données en direct. Un tel système permet aux EBR/EDRHA de télécharger des données des systèmes des EBR/EDRHA directement par modem ou par Internet pratiquement à n'importe quel moment.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 2 de 7

Question 2	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle assez d'instruments de communication électronique?**

Les EBR/EDRHA qui ne disposent pas des outils de communication de base modernes, comme les téléphones, les liens informatiques, les télécopieurs, la livraison du courrier, auront de la difficulté à communiquer avec les clients, les partenaires, les affiliés et le gouvernement.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA comporte la mise de téléphones et d'un service d'audio-messagerie individuel à la disposition de tous les employés.
Tous les employés de l'EBR/EDRHA disposent d'un service d'audio-messagerie et de téléphone individuel. Ainsi, il y aura réponse à tous les appels.		
Indicateur	2	L'EBR/EDRHA prévoit l'utilisation de son propre télécopieur.
L'EBR/EDRHA devrait disposer de son propre télécopieur (raccordé à sa propre ligne téléphonique et non à une ligne partagée). Ainsi, le télécopieur est toujours prêt à recevoir des messages.		
Indicateur	3	L'EBR/EDRHA offre un accès à Internet.
Les EBR/EDRHA offrent un accès à Internet. L'EBR/EDRHA a l'option d'obtenir un courrier électronique et les employés et les clients ont accès à un grand éventail de renseignements reliés à la carrière et au travail sur le Web.		
Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre un accès à un service de messagerie.
Les EBR/EDRHA ont accès à un service local de messagerie. Ainsi, la documentation de l'EBR/EDRHA peut être livrée ou reçue advenant une interruption du service postal, ou au besoin d'une façon plus opportune que par la poste ordinaire.		
Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre un accès à des ordinateurs.
Les employés et les clients de l'EBR/EDRHA devraient avoir accès à des ordinateurs. Bien qu'il soit peu probable qu'une EBR/EDRHA n'ait pas accès à des ordinateurs et à des programmes informatiques, il est important de faire en sorte que les ordinateurs et les programmes soient mis à niveau régulièrement de façon à être raisonnablement compatibles avec les normes de l'industrie.		

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 3 de 7

Question 3	**L'EBR/EDRHA assure-t-elle la production de bons outils de communication?**

Les EBR/EDRHA produisent des outils pour envoyer leurs messages. Ces outils comprennent des rapports, des bulletins d'information, des brochures ou feuillets et des sites Internet. Par outils de communication, on veut dire que les messages clés informent le public au sujet de l'activité de l'EBR.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA produit un rapport annuel.

Les rapports annuels fournissent des renseignements généraux au public ou à quiconque est intéressé par les programmes, services et événements entrepris au cours de la dernière année par l'EBR/EDRHA. En outre, ces rapports annuels peuvent fournir les états financiers, les résultats de programme et les plans pour l'avenir, et peuvent servir comme outil promotionnel.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA produit un bulletin d'information mensuel, bimensuel ou trimestriel.

De façon générale, les bulletins d'information donnent des renseignements au sujet d'événements précis tels l'ouverture d'un centre de formation, les services offerts ou des histoires intéressantes au sujet des personnes associées à l'EBR/EDRHA. Ces bulletins peuvent être produits mensuellement, bimensuellement, ou trimestriellement. Les EBR/EDRHA qui produisent des bulletins d'information mensuels, bimensuels ou trimestriels sont plus en mesure de promouvoir leurs programmes et services reliés au DMT au public et d'obtenir un soutien de la collectivité, de l'industrie et du gouvernement.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA publie une brochure d'information.

De façon générale, les brochures sont des documents peu dispendieux que l'on peut donner et qui fournissent des renseignements sur les programmes et services de l'EBR/EDRHA, les cours, l'admissibilité, l'inscription, etc. Les EBR/EDRHA disposent de brochures d'information pour promouvoir auprès du public leurs programmes et services reliés au DMT, et pour obtenir un soutien de la collectivité, de l'industrie et du gouvernement.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA a un centre itinérant d'affichage/de ressources d'information.

Un centre itinérant d'affichage/de ressources d'information mis sur pied au bureau principal de l'EBR/EDRHA et accessible au public est une façon efficace d'afficher des renseignements relatifs à l'EBR/EDRHA et au DMT à quiconque se présente au bureau.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA a un présentoir portatif pour les salons professionnels.

Un présentoir portatif pour les salons professionnels est une façon efficace de fournir des renseignements relatifs aux avantages et caractéristiques de l'EBR/EDRHA dans des salons professionnels, des foires commerciales ou même dans le lobby de l'EBR/EDRHA.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 4 de 7

Question 4	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle aux clients un accès à de l'information sur l'emploi?**

Les EBR/EDRHA fournissent aux clients un accès à de l'information sur l'emploi, à des offres d'emploi, à un centre de ressources/bibliothèque ainsi qu'à de l'orientation professionnelle.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA a sur place un terminal de la banque d'emplois de DRHC.

Certaines EBR/EDRHA ont sur place des terminaux «banque d'emplois» de DRHC qui sont mis à la disposition des clients. Une fois que les clients sont habitués ou formés à l'utilisation de cet outil, ils sont en mesure de s'aider eux-mêmes à chercher des perspectives d'emploi ou de carrière.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA affiche les offres d'emploi bien en vue dans l'aire de réception.

Certaines EBR/EDRHA affichent les offres d'emploi sur des babillards spéciaux dans leur aire de réception. Il est important que ces babillards soient bien en vue et accessibles aux clients dans un lieu public ouvert. Cela permet aux clients de s'aider eux-mêmes à consulter les offres d'emploi locales sans devoir prendre un rendez-vous avec un conseiller.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA a sur place une bibliothèque de documentation fournissant de l'information sur les carrières.

Certaines EBR/EDRHA ont sur place une bibliothèque de documentation fournissant de l'information sur les carrières qui renferment un éventail de renseignements (p. ex., guides de carrière, vidéos, feuillets d'information, calendriers des universités et collèges, etc.). Une fois qu'ils se sont familiarisés avec les ressources disponibles dans la bibliothèque, les clients sont en mesure de s'aider eux-mêmes à chercher des perspectives de carrière ou d'emploi.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA offre aux clients un accès à un ordinateur et à Internet.

Certaines EBR/EDRHA disposent de terminaux informatiques sur place qui sont mis à la disposition des clients pour qu'ils cherchent des renseignements relatifs aux carrières sur Internet. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA qui fournissent à leurs clients un accès à des ordinateurs et à Internet sont plus en mesure de communiquer les perspectives d'emploi et de carrière pour aider les clients à prendre des décisions relativement à la carrière.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA offre sur place un service d'orientation professionnelle.

Certaines EBR/EDRHA ont sur place des employés dont le rôle principal est de conseiller les clients au sujet de perspectives de carrière et des étapes à suivre dans leurs choix de carrière.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 5 de 7

Question 5	**Les responsables de l'EBR/EDRHA entretiennent-ils une bonne communication avec DRHC?**

Une bonne communication se produit lorsque les deux parties (ou davantage) en cause s'écoutent mutuellement et comprennent clairement ce que chaque autre partie dit ou essaie d'accomplir. Une bonne communication fait intervenir un rapport de «confiance» parmi les entités concernées. Les indicateurs ci-dessous déterminent certains des éléments d'une relation productive et mutuellement bénéfique entre DRHC et les EBR/EDRHA.

Indicateur	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont souvent en interaction avec DRHC pour diverses questions.

Fournir de l'interaction est principalement un fait positif et mutuellement bénéfique. Plus il y a de rapports entre les EBR/EDRHA et DRHC au sujet d'un éventail de questions, plus on est au courant du soutien disponible à l'égard du programme, des nouvelles possibilités en matière de DMT et des changements apportés aux politiques gouvernementales concernant les EBR/EDRHA.

Indicateur	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA fournissent régulièrement des rapports à DRHC a sujet des résultats de programmes.

L'investissement de DRHC dans l'EBR/EDRHA est important et les responsables ont besoin régulièrement de renseignements opportuns au sujet des résultats relatifs à l'emploi et à la formation ainsi que des économies en matière d'a.-c./a.s. Ceci leur permet de publier des statistiques à l'échelle de l'industrie et du gouvernement sur les progrès réalisés et les répercussions des initiatives nationales en matière de DMT. Les EBR/EDRHA fournissent des rapports réguliers à DRHC sur les résultats de programmes.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA traitent exclusivement par l'entremise d'un agent de liaison DRHC-EBR/EDRHA.

En raison des besoins particuliers des EBR/EDRHA, au moins une personne de DRHC devrait être désignée officiellement comme personne-ressource entre DRHC et les EBR/EDRHA. De préférence, il faudrait que ce soit une personne qui connaît les EBR/EDRHA. Ces dernières traitent exclusivement avec une personne-ressource DRHC-EBR/EDRHA.

Indicateur	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA téléchargent régulièrement à DRHC de l'information concernant l'a.-c. et le FCR.

Les EBR/EDRHA reçoivent principalement leurs fonds de DRHC en vertu des lois relatives à l'a.-e. et au F.C.R. À ce titre, DRHC exige de recevoir des renseignements réguliers au sujet des résultats des programmes des EBR/EDRHA afin d'être en mesure d'évaluer les économies globales d'a.-e. et la valeur globale des initiatives en matière de DMT élaborées en vertu du F.C.R. Les EBR/EDRHA téléchargent régulièrement à DRHC de l'information concernant l'a.-e. et le F.C.R.

Indicateur	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont accès à DRHC par courrier électronique et au moyen d'un site Web d'Internet.

Les EBR/EDRHA obtiennent de l'information au sujet des services et programmes de DRHC par courrier électronique et en visitant le site Web sur Internet. Ces deux moyens sont relativement peu dispendieux et instantanés.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 6 de 7

Question 6	**Les responsables de l'EBR/EDRHA entretiennent-ils une bonne communication avec des organismes de l'extérieur?**

Les EBR/EDRHA qui communiquent efficacement avec des groupes et des organisations oeuvrant dans le domaine de l'emploi et de la formation sont plus en mesure d'établir des rapports productifs et solides avec d'autres, ce qui peut mener à une programmation réussie en matière de DMT. De façon générale, les organismes de l'extérieur sont ceux qui ne relèvent pas de l'EBR/EDRHA, mais qui ont un intérêt direct dans le développement. Ces organismes extérieurs comprennent les administrations fédérale, provinciales et municipales, les centres d'amitié et d'autres organismes et entreprises autochtones.

Indicateur	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont établi des liens avec les gens d'affaires locaux.

Les personnes engagées dans diverses entreprises, souvent représentées par une chambre de commerce ou une association commerciale, sont en train de devenir des mécanismes établis dans la plupart des collectivités autochtones. Ces personnes représentent le secteur ou il y aura probablement plus de formation et d'emplois pour les clients de l'EBR/EDRHA. La meilleure pratique indique que les EBR/EDRHA qui établissent des liens avec les gens d'affaires locaux sont plus en mesure de communiquer avec des organismes de l'extérieur, ce qui mène à de solides rapports et à des programmes réussis de DMT.

Indicateur	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont en contact avec des organismes des gouvernements fédéral et provinciaux.

Exception faite de DRHC, il y a de nombreux organismes fédéraux et provinciaux qui ont un intérêt à créer de l'emploi ou à susciter un développement économique pour les Autochtones. Les EBR/EDRHA déterminent qui sont ces organismes et de quelle façon elles peuvent travailler avec eux pour appuyer les efforts de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont en contact avec des groupes qui appuient le DMT pour les Autochtones.

Il y a de nombreux organismes non gouvernementaux qui ont intérêt à créer de l'emploi pour les Autochtones. Les EBR/EDRHA déterminent qui ils sont et de quelle façon ils peuvent travailler avec l'EBR/EDRHA ou en appuyer les efforts.

Indicateur	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont des liens avec des établissements d'enseignement postsecondaire.

Les établissements d'enseignement postsecondaire sont très au courant des répercussions de leurs programmes sur l'employabilité éventuelle des Autochtones. Le programme d'étude de travail de collaboration n'est qu'un exemple de collaboration qui peut avoir des avantages positifs pour les perspectives d'emploi à long terme pour de nombreux clients des EBR/EDRHA.

Indicateur	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont des liens avec des organisations de formation du secteur privé.

Les groupes de formation indépendants et privés sont des solutions de rechange viables à la création par les EBR/EDRHA de leurs propres programmes de formation. L'établissement de liens avec eux peut mener à des possibilités de partage des coûts et d'économie.

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 7 de 7

Question 7	**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un plan de communication (PC) efficace?**

Les EBR/EDRHA doivent déterminer de quelle façon et avec qui elles veulent échanger de l'information. Ainsi, les EBR/EDRHA sont plus en mesure de se promouvoir afin d'établir des liens mutuellement constructifs avec d'autres, ce qui mène à une programmation réussie de DMT et à la satisfaction des intervenants.

Indicateur	1	Le PC reflète ce que prévoit le plan opérationnel de l'EBR/EDRHA.

Le PC est conforme aux stratégies et besoins en matière de communication énoncés dans le plan opérationnel de l'EBR/EDRHA. Le PC fait partie intégrante du plan opérationnel.

Indicateur	2	Le PC fait mention des organismes avec lesquels les responsables de l'EBR/EDRHA veulent entretenir un lien.

L'établissement de liens avec des organismes de l'extérieur peut être bénéfique à la plupart des EBR/EDRHA pour ce qui est des programmes de partage de coût, du soutien à la formation, des présentations, etc. Le PC identifie les organisations qui offrent un soutien ou une possibilité de partenariat et détermine les mesures à prendre pour communiquer avec elles et établir des rapports.

Indicateur	3	Le PC établit des protocoles pour les liens avec des partenaires et des membres affiliés.

Étant donné que les partenaires et les membres affiliés jouent un rôle important dans l'exécution des programmes et la prestation des services aux clients au nom des EBR/EDRHA, le PC décrit de quelle façon l'EBR/EDRHA et d'autres groupes interagiront ensemble. Par exemple, toutes les communications verbales devraient être l'objet d'un suivi par écrit afin de faire en sorte qu'il y a compréhension mutuelle des décisions et questions reliées au programme.

Indicateur	4	Le PC prévoit une stratégie pour les relations avec les médias.

Dans l'éventualité où l'EBR/EDRHA a besoin de pressentir des reporters de la télévision et de la radio ou de répondre à une demande de renseignements des médias, le PC prévoit une stratégie pour les relations avec les médias qui énonce de quelle façon il faut traiter avec les médias et qui doit le faire.

Indicateur	5	Le PC fait mention de la façon d'utiliser divers médias.

Pour communiquer efficacement les résultats et les réalisations de l'EBR/EDRHA, le PC détermine les supports qu'il faudrait utiliser, notamment une brochure, des bulletins d'information, des vidéos, des rapports annuels, des articles de journaux, etc.

Section I

Capacité de rendre compte

Cette section contient les éléments suivants :

Capacité de rendre compte		
Nombre de critères	Nombre de questions	Nombre d'indicateurs
2	13	65

Qu'entend-on par capacité de rendre compte?

Aux fins de cet exercice d'auto-évaluation d'une capacité, on s'intéressera à deux grands secteurs de responsabilité : le premier s'articule surtout autour de questions portant sur la responsabilité financière (contrôles financiers, établissement de rapports, élaboration de budgets, contrôle des dépenses, personnel qualifié au chapitre de la comptabilité, etc.) et l'autre autour de l'aptitude de l'EBR/EDRHA à contrôler et à évaluer ses programmes et services. Les deux secteurs sont essentiels si l'on veut s'assurer que le programme obtient les résultats escomptés, satisfait aux attentes des intéressés, fonctionne de façon efficace et rentable et demeure pertinent par rapport aux objectifs et aux aspirations des Autochtones.

Notes particulières concernant cette section

1. L'existence ou l'absence d'un lien d'affiliation direct avec un gouvernement ou une institution autochtone qui assume les responsabilités comptables globales de l'EBR/EDRHA est susceptible d'influer grandement sur la capacité de rendre compte. Là où un tel lien existe, les EBR/EDRHA doivent répondre à chacune des questions relatives à cette capacité comme si elles chapeautaient le service de comptabilité (le personnel) de l'organisme parrain était le leur.

2. Pour les EBR/EDRHA, la capacité en matière d'évaluation se veut ni plus ni moins une condition préalable à la participation au processus d'auto-évaluation, processus qui devrait prendre place à partir de l'an 2000. Que les EBR/EDRHA effectuent ou non des évaluations formelles de leurs programmes et services, on les invite à répondre à chaque question pertinente indissociable des critères – en analysant chacun des indicateurs de capacité et en fournissant une réponse adéquate. Les comités d'auto-évaluation des capacités qui jugent que la question est « S.O. » (sans objet) doivent justifier leur réponse dans la section « Commentaires » de l'outil.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 1 de 7

Question 1	Les finances de l'EBR/EDRHA sont-elles contrôlées par un bureau central?

Le contrôle des finances par un bureau central signifie que les documents renfermant toutes les opérations reliées aux dépenses et aux achats sont tôt ou tard enregistrées et emmagasinées dans un bureau central et qu'il y a une autorité chargée de superviser le processus.

Indicateur	1	Les dossiers de comptabilité générale sont tenus dans un bureau central.

Le fait que les dossiers de comptabilité générale soient tenus dans un bureau centrale donne à l'organisation un meilleur contrôle de ses finances, un meilleur accès aux données financières, et peut permettre aux vérificateurs et utilisateurs de récupérer des renseignements financiers cruciaux à un seul endroit.

Indicateur	2	Les dépenses des programmes sont présentées aux services centraux de comptabilité pour fins d'approbation.

Les dépenses reliées à l'exécution des programmes de l'EBR/EDRHA, comme les salaires, les subventions, les honoraires des entrepreneurs, les voyages, etc., même si elles respectent le budget, devraient quand même être acheminées aux services centraux de comptabilité de façon à faire en sorte que ce soit des dépenses légitimes, qu'elles soient payées/remboursées rapidement et correctement prises en compte.

Indicateur	3	Les services centraux de comptabilité émettent les chèques.

Les chèques sont produits et acheminés à partir des services centraux de comptabilité. Cette façon de faire permet à l'organisation de garder un suivi de l'argent qu'elle dépense en faisant en sorte que tous les chèques soient émis et consignés en un seul endroit. Il en découle également que les chèques annulés sont retournés aux mêmes services centraux de comptabilité à des fins de rapprochement.

Indicateur	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA tient un grand livre unique.

Dans un système central de comptabilité, il n'y a habituellement qu'un grand livre pour toute l'organisation dans lequel sont inscrits toutes les recettes et toutes les dépenses ainsi que le total cumulé qui changera après chaque opération. Cette procédure aide l'organisation à connaître en tout temps le solde de son compte bancaire. Certaines organisations peuvent tenir plus d'un grand livre pour refléter la situation de plusieurs comptes bancaires, ce qui peut être efficace pour leurs fins. Cependant, les meilleures pratiques indiquent qu'un seul grand livre est plus efficace.

Indicateur	5	Les services centraux de comptabilité conservent des copies des contrats signés.

Les copies des contrats signés conservées aux services centraux de comptabilité font en sorte que les personnes en charge des finances disposent de documentation de sécurité pour vérifier les dépenses approuvées. Cette procédure permet au service des finances d'effectuer les paiements à date fixe conformément aux dispositions de chaque contrat sans qu'il soit nécessaire au gestionnaire de programme ou au coordonnateur de DMT d'intervenir dans chaque opération.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 2 de 7

Question 2	L'EBR/EDRHA dispose-t-elle de personnel qualifié en finances et en comptabilité?

L'express personnel qualifié en comptabilité signifie que les personnes qui travaillent dans ces désignations ont obtenu la certification nécessaire pour assumer les responsabilités liées aux tâches entreprises.
Veuillez noter : Selon la taille de l'EBR/EDRHA, certaines fonctions de comptabilité peuvent être à temps partiel ou peuvent être exécutées par des entrepreneurs de l'extérieur. Par conséquent, ces indicateurs s'appliqueront également à ces personnes.

Indicateur	1	Le gestionnaire financier principal a la désignation de professionnel de la comptabilité.

Le gestionnaire financier qui en bout de ligne est responsable de toutes les opérations financières a une désignation professionnelle en comptabilité, notamment : comptable agréé (CA); comptable général agréé (CGA); comptable en management agréé (CMA); ou toute autre désignation professionnelle reconnue en comptabilité, présentera de façon générale un degré élevé de fiabilité au niveau des renseignements financiers étant donné qu'il suivra habituellement les principes comptables généralement reconnus (PCGR).

Indicateur	2	Le gestionnaire financier principal a au moins cinq ans d'expérience dans le domaine.

Bien qu'il soit recommandé de détenir une désignation professionnelle en comptabilité, ce titre ne garantit pas que les renseignements financiers seront correctement consignés aux fins du programme de l'EBR/EDRHA. Il faut au moins de 3 à 5 années d'expérience connexe pour que le gestionnaire financier principal soit en mesure de gérer les affaires financières de l'organisation et de tenir de bons dossiers et rapports financiers.

Indicateur	3	Le teneur de livres a au moins trois ans d'expérience en tenue des livres.

La plupart des EBR/EDRHA comptent sur au moins un teneur de livres pour consigner les opérations financières quotidiennes et pour aider de façon générale à l'administration des obligations financières de l'organisation. Le teneur de livres devra avoir au moins trois années d'expérience pour atteindre le niveau souhaité de capacité pour tenir les livres avec une supervision minimale.

Indicateur	4	Tout le personnel comptable a reçu une formation en utilisation du logiciel comptable de l' EBR/EDRHA.

La plupart des EBR/EDRHA ont acheté des logiciels comptables pour permettre à leur personnel des finances et de la comptabilité de pouvoir consigner et tenir facilement les dossiers financiers. Comme pour tout autre logiciel, il faut une certaine formation et pratique pour devenir expert dans son utilisation. Les membres du personnel des finances et de la comptabilité sont bien formés et raisonnablement experts dans l'utilisation des logiciels comptables, ce qui permet de faire en sorte que tout le personnel du service de comptabilité a la capacité de consigner les opérations et de consulter les rapports financiers au besoin.

Indicateur	5	Tout le personnel comptable comprend le cadre de responsabilité de l'EBR/EDRHA.

Le personnel comptable est au courant de ses responsabilités et obligations pour faire en sorte que les gestionnaires et le conseil de l'organisation disposent de renseignements financiers opportuns et précis pour prendre les bonnes décisions relativement à l'exécution d'un programme efficace et efficient. Les ententes conclues par l'EBR comprennent certains types de rapports qui doivent être faits pour satisfaire à des obligations statutaires (renseignements demandés par le Parlement). Le personnel est au courant de ces obligations.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 3 de 7

Question 3	L'EBR/EDRHA a-t-elle pris des mesures de protection financière?

Les mesures de protection financière sont les autocontrôles établis pour faire en sorte de tenir la bonne comptabilité et les bons rapports. Ces mesures de protection sont habituellement énoncées conformément aux principes comptables généralement acceptés. Le conseil a également adopté des politiques qui veillent à la mise en œuvre de ces autocontrôles.

Indicateur	1	Le logiciel comptable n'est accessible que grâce à un mot de passe autorisé.

Seul le personnel autorisé de l'EBR/EDRHA devrait avoir accès au logiciel comptable de l'organisation ainsi qu'à ses renseignements financiers et à ses dossiers de comptabilité. Ainsi, les dossiers financiers ne peuvent être altérés et les renseignements ne peuvent être divulgués sans l'autorisation appropriée. La meilleure façon de le faire est d'attribuer des mots de passe seulement aux personnes chargées des finances et de la comptabilité et au gestionnaire de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	2	Les chèques doivent être signés par au moins deux personnes autorisées.

L'exigence d'avoir deux signatures pour chaque chèque fait en sorte qu'il y a une double comptabilité de l'argent dépensé et qu'une seule personne ne peut faire une utilisation inappropriée des fonds de l'organisation. Ainsi, les risques d'opérations non autorisées sont réduits étant donné qu'un signataire peut relever une erreur ou un chèque perdu qui a échappé à l'autre.

Indicateur	3	Les achats sont effectués au moyen d'un bon de commande.

La probabilité de dépenses de capital non fondées est moindre si les organisations ont recours à des bons de commande. Ces derniers, lorsqu'ils sont correctement utilisés, nécessitent habituellement un ensemble de procédures à suivre et il faut obtenir l'autorisation appropriée avant d'effectuer l'achat. Les bons de commande sont aussi une source de réconfort pour les fournisseurs qui peuvent avoir donné du crédit à l'EBR/EDRHA étant donné que les bons signifient que l'autorisation appropriée a été obtenue pour l'achat et que la probabilité que l'achat soit annulé ou retourné est moindre.

Indicateur	4	Les paiements effectués dans le cadre d'un contrat sont justifiés par une copie du contrat signé.

Les meilleures pratiques indiquent que l'examen des paiements effectués dans le cadre d'un contrat qui sont accompagnées d'une copie de sécurité des contrats signés permet aux gestionnaires des EBR/EDRHA de faire en sorte que seuls les montants prévus au contrat, conformément à l'échéancier des paiements, sont effectivement autorisés.

Indicateur	5	Le gestionnaire du programme contrôle/vérifie les rapports des dépenses.

Les EBR/EDRHA produisent des rapports de dépenses mensuelles régulièrement et les font circuler aux gestionnaires de programmes ou aux coordonnateurs de DMT à des fins de vérification. Il y a peu de surprises, pratiquement aucun dépassement des coûts et les gestionnaires de programmes estiment qu'ils ont un meilleur contrôle sur les dépenses du programme.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 4 de 7

Question 4	Le personnel de l'EBR/EDRHA prépare-t-il régulièrement des états financiers?

Les EBR/EDRHA préparent régulièrement des états financiers, y compris un bilan, des états de revenu, des états de l'évolution de la situation financière, et d'autres renseignements relatifs à leurs finances. Régulièrement peut signifier mensuellement ou trimestriellement.

Indicateur	1	Les états financiers de l'EBR/EDRHA sont préparés et produits tous les mois.

La plupart des logiciels comptables financiers permettent aux organisations de produire rapidement et facilement des états financiers mensuels tout simplement en demandant et imprimant les rapports. Lors de la préparation des états financiers mensuels, les gestionnaires et les membres du personnel disposent des renseignements financiers opportuns dont ils ont besoin pour effectuer des rajustements. Pour être très efficaces, les programmeurs et les superviseurs devraient examiner les états et remettre en question tous les écarts.

Indicateur	2	Les rapports sur les écarts de l'EBR/EDRHA présentent les dépenses réelles par rapport aux prévisions.

Les rapports mensuels sur les écarts illustrent les dépassements, ou les non-dépassements, au chapitre des dépenses de l'organisation. Habituellement, ces rapports sont produits et examinés tous les mois, mais ne devraient pas être produits et examinés moins fréquemment qu'à tous les trois mois. Les EBR/EDRHA qui utilisent régulièrement les rapports sur les écarts ont tendance à mieux contrôler leurs dépenses.

Indicateur	3	Les états financiers/tableurs de l'EBR/EDRHA sont vérifiés par rapport au grand livre.

L'état du revenu, qui illustre les recettes et les dépenses, peut être passablement de base et fera souvent le cumul pour des postes de dépenses précis dans des catégories de dépenses plus vastes (p. ex., l'administration contiendrait des postes de dépenses tels les salaires, les avantages sociaux, les fournitures, le loyer, etc.). Par conséquent, il est important de produire un relevé plus détaillé ou un tableur qu'il est possible de vérifier par rapport au grand livre afin de vérifier si l'état du revenu est exact. Les gestionnaires de programmes et/ou les coordonnateurs de DMT, ainsi que le personnel affecté aux finances, devraient participer à cet exercice.

Indicateur	4	Les états financiers de fin d'année de l'EBR/EDRHA sont vérifiés.

Il s'agit probablement d'un indicateur auquel tous les EBR/EDRHA diront «oui». La plupart sinon la totalité des EBR/EDRHA sont tenues en vertu de leur entente d'effectuer une vérification annuelle. Dans la plupart des cas, si les renseignements financiers sont correctement consignés et si les états financiers sont produits régulièrement, le processus de vérification est une affaire de routine et nécessite peu d'efforts de la part des vérificateurs pour effectuer les tests nécessaires et vérifier les pistes de vérification. Le fait de créer la capacité de fournir une comptabilité nette et précise permettra en bout de ligne de réduire le coût des vérifications qui peuvent être très dispendieuses autrement.

Indicateur	5	Les rapports annuels/états financiers vérifiés sont mis à la disposition du public.

Les états financiers de fin d'année des EBR/EDRHA sont mis à la disposition du public grâce à un rapport annuel. Le niveau de détail de chaque état est habituellement déterminé par le conseil d'administration. Néanmoins, l'exactitude des renseignements est intrinsèque en vertu de la vérification. Le fait de mettre les états financiers à la disposition du public indique qu'il y a transparence et laisse entendre que l'organisation n'a rien à cacher. Cela étant dit, les EBR/EDRHA devraient être prêtes à répondre publiquement à toutes les questions touchant les états qu'elles reçoivent.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 5 de 7
Question 5	**Le personnel de l'EBR/EDRHA contrôle-t-il les frais de déplacement?**	

Les EBR/EDRHA exercent un contrôle serré de leurs frais de déplacement afin de ne pas dépasser les budgets du programme. Un contrôle des frais de déplacement signifie qu'il y a en place un processus d'approbation, que le déplacement autorisé est couvert par un budget précis et que les rapports sont faits lorsque le déplacement est requis.

Indicateur	1	Le chef/superviseur du programme doit approuver les avances de déplacement.

En raison du coût élevé des déplacements, il est souvent impossible d'éviter la nécessité d'avances. Des avances de déplacement non contrôlées ou non vérifiées peuvent présenter un problème grave et, dans certains cas, des pertes si elles ne sont pas correctement consignées et autorisées. Le chef/superviseur du programme devrait être tenu d'approuver toutes les avances de déplacement afin d'éviter de tels problèmes et de faire en sorte que des avances de déplacement sont disponibles à l'avenir.

Indicateur	2	Les demandes de remboursement des frais de déplacement sont justifiées par des reçus/rapports d'activité.

Des voyages abusifs, qui ne peuvent pas toujours être relevés par le chef/superviseur du programme, sont à la fois non productifs et une perte. Bien qu'il soit de façon générale pratique courante de joindre les reçus aux demandes de remboursement des frais, sauf indication contraire dans la politique, il faudrait aussi joindre des copies de rapports d'activité afin de vérifier que l'argent dépensé l'est à l'égard d'articles nécessaires pour le programme.

Indicateur	3	Les budgets de déplacement sont établis au début de l'année.

Le budget de déplacement a tendance à être le secteur de dépenses dans la plupart des organisations qui est le plus susceptible de faire l'objet d'un dépassement des coûts. Si les budgets de déplacement sont minutieusement examinés et établis au début de l'année et reliés aux objectifs du programme, il est moins probable qu'il survienne des voyages abusifs entraînant soit des dépassements de coût, soit la non-atteinte d'objectifs en raison d'une insuffisance de fonds pour les déplacements.

Indicateur	4	Le chef/superviseur du programme doit approuver les demandes de remboursement de frais de déplacement.

Si le déplacement est correctement autorisé et si la demande de remboursement est étayée par des reçus légitimes, alors il est peu probable qu'une demande de remboursement de frais de déplacement soit mal utilisée ou utilisée de façon abusive. En outre, les demandes de remboursement liées au kilométrage peuvent poser des problèmes étant donné qu'elles ont souvent tendance à être exagérées. Ces situations, si elles sont correctement vérifiées et approuvées par le chef/superviseur du programme, peuvent être évitées.

Indicateur	5	Les avances de déplacement sont vérifiées avant de régler la demande de remboursement.

Les EBR/EDRHA ont des procédures courantes et établies dans leur service de comptabilité étant donné qu'il s'agit de la seule façon pour l'organisation de «régler» ces avances de déplacement auprès des employés à la fin du déplacement. Un formulaire de rapprochement des frais de déplacement est rempli à la réception des documents relatifs au déplacement, puis est examiné et approuvé par le chef/superviseur du programme avant de rembourser à l'employé les dépenses personnelles ou avant de percevoir de l'employé tout montant en sus de l'avance.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 6 de 7

Question 6	Le personnel de l'EBR/EDRHA contrôle-t-il la masse salariale?

La masse salariale s'entend des dépenses qui sont associées aux coûts nécessaires pour payer les employés et comprend les pensions, les avantages sociaux et tous les coûts qui sont reliés aux paiements versés à un employé.

Indicateur	1	Les employés remplissent des feuilles d'heures de travail.

Les feuilles d'heures de travail sont des formulaires imprimés que remplit chaque employé et qui permettent au service des finances et au chef/superviseur du programme de surveiller la masse salariale de l'organisation, en particulier les dépenses reliées aux employés à rémunération horaire. Il y a ainsi non seulement une preuve du temps réel que les employés ont consacré au travail, mais aussi un dossier historique permanent des présences de l'employé s'il fallait y avoir recours pour apporter des correctifs aux retards ou absences des employés ou encore pour récompenser la ponctualité des employés.

Indicateur	2	Le chef/superviseur du programme doit autoriser les heures supplémentaires à l'avance.

Les employés qui reçoivent une rémunération horaire doivent être rémunérés de façon appropriée pour toutes les heures supplémentaires qu'ils doivent effectuer. La rémunération peut être sous forme de salaire supplémentaire ou de «congé compensateur». Cependant, la rémunération des heures supplémentaires peut être coûteuse pour une organisation si elle n'est pas correctement contrôlée. Dans un cas comme dans l'autre, les employés devraient obtenir une approbation du chef/superviseur du programme avant d'effectuer des heures supplémentaires afin d'éviter des différends par la suite.

Indicateur	3	Les congés de maladie et rendez-vous avec des médecins sont consignés sur la feuille d'heures de travail.

La plupart des organisations accordent à leurs employés le privilège de congés payés pour cause de maladie et de rendez-vous avec des médecins. Cependant, il s'agit d'un secteur qui risque d'entraîner des abus. Si ces congés ne sont pas vérifiés, les organisations peuvent perdre une productivité précieuse. Si d'autres employés constatent que ces congés sont tolérés, cela pourrait les inciter à abuser également du privilège. Les congés de maladie et pour rendez-vous avec des médecins peut permettre de contrôler de façon efficace l'utilisation des privilèges.

Indicateur	4	Le gestionnaire du programme approuve à l'avance les congés.

La plupart des organisations ont une politique concernant les congés. Cependant, il y a une possibilité de perte de productivité et de répercussions négatives sur la masse salariale si les plans de congé ne sont pas examinés et approuvés à l'avance par le chef/superviseur du programme. Le fait qu'il y ait un trop grand nombre d'employés en congé en même temps peut obliger l'organisation à faire appel à des employés à temps partiel pour remplacer les personnes en congé et les «banques» de congé pourraient avoir une incidence négative à la fois sur la productivité et sur la masse salariale.

Indicateur	5	Le gestionnaire du programme contrôle/vérifie les rapports de paye.

Le gestionnaire du programme est en bout de ligne la personne chargée de faire en sorte que la masse salariale de l'organisation est correctement gérée. Les meilleures pratiques indiquent que le gestionnaire du programme devrait examiner et approuver les rapports de paye (hebdomadaires, aux deux semaines, deux fois par mois ou mensuels) afin de veiller à ce que les écarts soient rapidement corrigés et à ce que toute possibilité d'abus soit identifiée et réglée. Les rapports de paye qui comportent des renseignements au sujet des heures supplémentaires, des congés de maladie, des congés pour rendez-vous avec des médecins et des congés annuels ont tendance à démontrer une efficience.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 7 de 7

Question 7	Le personnel de l'EBR/EDRHA prépare-t-il des budgets pour les programmes?

Les budgets pour les programmes sont des montants d'argent déterminés qui seront consacrés à certaines initiatives. Les budgets incluent tous les coûts associés à l'exécution du programme ou des activités du programme. Les EBR/EDRHA qui préparent des budgets pour les programmes tous les ans démontrent un degré plus élevé de contrôle financier et d'efficacité des programmes.

Indicateur	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA prépare un budget annuel avant le début de l'exercice financier.

L'établissement d'un budget avant le début de chaque exercice financier pour l'EBR/EDRHA fait en sorte que les membres du personnel disposent des ressources suffisantes qui leur sont accordées pour atteindre les objectifs énoncés du programme. L'établissement de budgets avant le début de l'exercice financier, par opposition à l'établissement de budgets après l'exercice, permet d'éviter les dépassements de coûts qui pourraient autrement survenir dès les premières semaines ou les premiers mois.

Indicateur	2	Des budgets sont établis pour chaque département/entente secondaire/programme.

La ventilation des budgets en affectations distinctes/individuelles pour chaque département, entente secondaire et programme permet au conseil et aux gestionnaires de l'EBR/EDRHA de mieux assurer un suivi des dépenses et de les relier à des objectifs précis et aux résultats prévus. S'il devait survenir un problème qui a une incidence sur un département, entente secondaire ou programme précis, des décisions peuvent être prises pour corriger le problème et ne devraient pas avoir d'incidence sur les autres secteurs budgétaires.

Indicateur	3	Le conseil et la direction de l'EBR/EDRHA établissent les priorités en matière de budget.

Le conseil d'administration ainsi que l'équipe de direction de l'EBR/EDRHA devraient examiner les priorités budgétaires, en discuter et les approuver. Les priorités sont les activités les plus importantes ciblées par l'organisation et sont, de façon générale, établies de concert avec les plans du programme et reflètent les objectifs à court et à long terme de l'EBR/EDRHA, ainsi que sa répartition des fonds. Les EBR/EDRHA dont le conseil et les gestionnaires travaillent ensemble à établir les priorités fonctionnent de façon générale avec succès et sont efficaces sur le plan des coûts.

Indicateur	4	La direction et le personnel passent en revue trimestriellement les budgets.

Il faudrait inviter la direction et le personnel à travailler en étroite collaboration pour atteindre les buts et objectifs de l'organisation. La direction et le personnel devraient examiner ensemble le budget global de l'EBR/EDRHA ainsi que les budgets individuels précis des programmes et des services, au besoin, afin de veiller à ce que chacun soit au courant de l'affectation budgétaire ainsi que du niveau auquel le budget est dépensé. Par trimestriellement, on entend tous les trois mois à compter du début de l'exercice.

Indicateur	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe à la planification des budgets des programmes.

Le personnel de l'EBR/EDRHA devrait avoir l'occasion de contribuer au processus de planification budgétaire. Tous les employés, collectivement, sont tenus de mettre en œuvre les programmes et les services en fonction des budgets énoncés et approuvés et en fonction de leur secteur individuel de responsabilité. À cette fin, ils doivent avoir une compréhension claire des buts et objectifs ainsi que des ressources qui sont à leur disposition. En faisant participer tous les employés au processus de planification budgétaire de l'organisation, les EBR/EDRHA sont plus en mesure d'établir des budgets qui reflètent des objectifs réalistes et, par conséquent, devraient avoir la plus grande incidence.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 1 de 6

Question 1	L'EBR/EDRHA a-t-elle formulé des objectifs clairs pour ses activités/ projets?

Dans le cadre des évaluations, il faut vérifier si les programmes ont atteint leurs objectifs. Par conséquent, il est obligatoire de mener une évaluation permettant de déterminer qu'il existe des buts clairs et mesurables pour le client, les projets et les activités ainsi que pour la collectivité si l'EBR/EDRHA veut tenir compte du développement de la collectivité. Comme le veut l'adage, si vous ne savez pas où vous vous en allez, comment savez-vous si vous y êtes parvenu?

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA a formulé des objectifs clairs pour chaque client.

Des objectifs clairs doivent être établis pour chaque client afin de choisir les interventions qui auront le plus de chance de succès, et alors de savoir si les objectifs ont été atteints. Pour un client, il peut s'agir de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, pour un autre, il peut s'agir de terminer une formation en dynamique de la vie, etc.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA a formulé des objectifs clairs pour chaque projet/intervention.

Pour savoir si les projets et les interventions ont été un succès, il faut avoir des objectifs mesurables et clairement énoncés. Le fait de savoir si les objectifs ont été atteints peut être le fondement d'une décision quant à l'utilisation ou à la non-utilisation d'un certain projet à l'avenir, quant à la modification d'une séance de formation, etc.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA a fourni des objectifs clairs pour sa communauté.

Certaines EBR/EDRHA ont des plans visant à développer leur collectivité et à obtenir de l'emploi pour les personnes. Ces plans devraient comporter des objectifs mesurables et clairement énoncés qui permettraient d'évaluer si ces objectifs ont été atteints.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA a défini des indicateurs de succès spécifiques à sa clientèle.

Tous les intervenants savent que les indicateurs primaires, p. ex., des économies à l'égard de l'a.-e. et de l'a.s., indiquent uniquement les répercussions à court terme des activités de l'EBR/EDRHA. DRHC invite les EBR/EDRHA à définir leurs propres indicateurs de succès, pertinents pour leurs collectivités. Lorsqu'un indicateur est défini, il devrait être décidé quelles données seront disponibles pour indiquer l'avancement par rapport à l'indicateur.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA recueille des données pour faire le suivi de ces indicateurs de succès spécifiques.

L'EBR/EDRHA a défini des indicateurs et a identifié une source de données pertinente à cet indicateur. Des données sont en réalité recueillies à l'appui de l'indicateur.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 2 de 6

Question 2	L'EBR/EDRHA est-elle en mesure d'évaluer ses différents projets/activités?

Afin d'être en mesure de procéder à une auto-évaluation, il faut recueillir des renseignements. Les renseignements sur la satisfaction des clients, les résultats des clients, etc. peuvent alors être analysés pour savoir si les objectifs ont été atteints et si des changements aux programmes seraient nécessaires.

Indicateur	1	On demande la rétroaction des clients au milieu de l'intervention.

Le fait de demander aux clients de formuler leurs commentaires sur l'intervention avant qu'elle soit effectivement terminée permet d'apporter des changements au besoin. Ainsi, la probabilité d'atteindre les objectifs est plus grande. À titre d'exemple, un instructeur modifie le programme d'un cours afin de permettre à des participants de terminer leur intervention.

Indicateur	2	Les clients complètent un formulaire d'évaluation à la fin des activités de formation.

Immédiatement après une activité de formation, le client sera plus en mesure d'évaluer une séance de formation. Les questions à poser au client peuvent porter sur le contenu de la formation, sur l'à-propos de l'installation, sur l'emplacement, l'enseignant, etc.

Indicateur	3	On demande la rétroaction des enseignants/employeurs au milieu des activités/ projets.

Pour avoir de bons renseignements, il faut les obtenir de différentes sources. Si cela convient, on peut demander la rétroaction des enseignants et des employeurs avant la fin d'une activité ou d'un projet. Au besoin, des changements peuvent être apportés avant la fin de l'activité ou du projet.

Indicateur	4	Les enseignants/employeurs complètent un formulaire d'évaluation à la fin des interventions.

On peut demander aux enseignants/employeurs de fournir une rétroaction plus détaillée à la fin des interventions. Les questions peuvent notamment porter sur la préparation et l'attitude des clients, si les objectifs ont été atteints, si des améliorations pourraient être apportées à cette formation ou à ce projet, etc.

Indicateur	5	L'EBR/EDRHA fait un suivi auprès des clients 12 semaines après la fin de l'intervention.

Afin de savoir si les interventions ont aidé les clients à trouver des emplois, il faut assurer un suivi auprès d'eux. Les renseignements de suivi comportent le type d'emploi, la profession, s'il s'agit d'un travail à temps partiel ou à temps plein, la date de retour au travail et les gains.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 3 de 6

Question 3	L'EBR/EDRHA évalue-t-elle ses divers projets/activités?

L'évaluation des divers projets et activités signifie non seulement que les renseignements pertinents sont recueillis, mais aussi que l'information est analysée. L'analyse permet de déterminer l'efficacité des projets pour atteindre leurs objectifs énoncés. Elle peut aussi aider à déterminer les améliorations à apporter au programme et à trouver des façons d'accroître la satisfaction des clients.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA compile les formulaires d'évaluation de la formation des clients.

Tous les formulaires d'évaluation des clients sont conservés et des tableaux sont préparés pour résumer les données et les renseignements qualitatifs contenus dans les formulaires. Des tableaux distincts devraient être préparés pour les diverses activités de formation offertes.

Indicateur	2	L'EBR/EDRHA compile la rétroaction des employeurs et enseignants.

Toutes les formules d'évaluation des employeurs et des enseignants sont conservés et des tableaux sont préparés pour résumer les données et les renseignements qualitatifs contenus dans les formules. Des tableaux distincts devraient être préparés pour les divers projets/activités ou cours de formation.

Indicateur	3	L'EBR/EDRHA compile les résultats du suivi auprès des clients.

Le personnel de l'EBR/EDRHA prépare des tableaux à l'aide des divers renseignements recueillis auprès des clients lors des suivis.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA analyse l'information recueillie auprès des clients/employeurs/ enseignants.

Une fois que toute l'information a été compilée, l'EBR/EDRHA examine les renseignements afin de déterminer les possibilités d'améliorer les programmes/activités/projets. Les possibilités d'amélioration pourraient être de consacrer plus de ressources à un type d'intervention qui a permis à un plus grand nombre de clients de trouver des emplois, de changer le contenu d'un cours de formation, etc.

Indicateur	5	Si nécessaire, l'EBR/EDRHA change ses programmes/activités/projets.

Si l'analyse indique que certains changements seraient nécessaires, l'EBR/EDRHA les inclut dans sa planification opérationnelle.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 4 de 6

Question 4	Votre EBR/EDRHA évalue-t-elle formellement ses programmes?

Certaines EBR/EDRHA ont déjà de l'expérience dans l'évaluation. Environ 15 organisations ont participé à la composante 2 de l'évaluation de l'EBR, qui portait sur l'évaluation des répercussions sur des clients individuels pour certaines EBR. D'autres peuvent avoir procédé à des évaluations à l'extérieur de l'évaluation de l'EBR.

Indicateur	1	L'EBR/EDRHA a formé un comité d'évaluation.

Les comités d'évaluation donnent des conseils et une orientation tout au long du processus d'évaluation. Ces comités constituent de façon générale un échantillon représentatif pour des intervenants clés.

Indicateur	2	Le comité d'évaluation élabore le plan d'évaluation.

Le plan d'évaluation détermine les modalités et les paramètres de l'évaluation, y compris l'objet, la portée, les objectifs, les questions à examiner et la méthodologie. Il fournira suffisamment de précisions pour guider les évaluateurs dans le processus d'évaluation.

Indicateur	3	Le comité d'évaluation définit les questions d'évaluation et les indicateurs.

Les questions d'évaluation sont les questions sur lesquelles portera l'évaluation. Les indicateurs sont les paramètres qui seront mesurés pour répondre aux questions de l'évaluation. Le fait que le comité d'évaluation définisse les questions et les indicateurs fait en sorte que tous les besoins des intervenants seront pris en compte dans l'évaluation. Par conséquent, l'évaluation sera crédible pour tous les intervenants.

Indicateur	4	L'EBR/EDRHA a du personnel en mesure de gérer une évaluation faite par un tiers.

Lorsqu'une évaluation est effectuée par des experts-conseils de l'extérieur, le personnel de l'EBR/EDRHA a quand même besoin d'être en mesure de superviser le travail des experts-conseils. Cela signifierait qu'il faudrait qu'un membre du personnel examine les divers rapports produits par l'expert-conseil, vérifie si les renseignements contenus dans les rapports au sujet de l'EBR/EDRHA sont exacts et vérifie si le travail respecte les conditions du contrat.

Indicateur	5	Le comité d'évaluation examine les conclusions et fait le suivi des recommandations auprès de la direction.

Étant donné que les comités d'évaluation participent à toutes les étapes du processus d'évaluation, ils ont habituellement reçu de l'organisation la responsabilité d'examiner les résultats et d'assurer un suivi à l'égard des recommandations auprès du conseil d'administration et de la direction.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 5 de 6

Question 5	L'évaluation de l'EBR/EDRHA contient-elle des éléments essentiels?

Habituellement, les évaluations portent sur des questions qui sont importantes pour les intervenants. L'évaluation sera plus crédible si elle contient les éléments reflétés dans les indicateurs suivants.

Indicateur	1	Les objectifs de rendement à mesurer reflètent le plan opérationnel.

Les objectifs de rendement à mesurer dans l'évaluation sont de façon générale tirés du plan opérationnel de l'organisation étant donné que le plan opérationnel établit de façon générale les objectifs à atteindre au cours de l'année. D'autres objectifs de rendement obligatoires peuvent être contenus dans l'entente même de l'EBR/EDRHA. Les responsables de l'EBR/EDRHA connaissent les objectifs de rendement.

Indicateur	2	Les indicateurs de rendement reflètent les objectifs de rendement.

En mesurant le rendement de programmes ou de services, les évaluateurs ont tendance à ventiler chaque objectif de rendement en une série de critères de rendement plus petits et plus facilement identifiables. À l'aide de cette liste de critères, les évaluateurs peuvent alors isoler certains résultats de rendement en utilisant des indicateurs qui peuvent être facilement mesurés. Tout au long du processus d'évaluation, les critères de rendement clés et les indicateurs sont ceux qui reflètent habituellement les objectifs de rendement énoncés dans le plan opérationnel de l'organisation.

Indicateur	3	Les indicateurs de succès des programmes reflètent les cibles de DMT.

Étant donné que tout le programme de l'EBR/EDRHA est conçu pour venir en aide à la collectivité autochtone pour qu'elle voit au développement et à la promotion des perspectives du marché du travail pour les peuples autochtones, ce qui peut en bout de ligne mener à des emplois, le succès des EBR/EDRHA individuelles peut en quelque sorte être mesuré par la façon dont elle satisfait aux objectifs de DMT ou les dépasse. On se sert des objectifs de DMT comme mesure du succès de l'EBR/EDRHA.

Indicateur	4	Le système de mesure du succès reflète les objectifs de l'EBR/EDRHA.

Un ingrédient clé du succès global du programme de l'EBR/EDRHA est la capacité pour les EBR/EDRHA de satisfaire aux attentes de rendement raisonnables de tous les intervenants clés. Cela signifie que les EBR/EDRHA devraient non seulement connaître du succès pour atteindre les objectifs d'économie relativement à l'a.-e. et à l'a.s. de DRHC, mais aussi à satisfaire aux objectifs de formation et d'emploi de ses clients et de la collectivité autochtone dans laquelle elles se trouvent. À titre d'exemple d'un objectif d'une collectivité, mentionnons l'accroissement de l'activité économique au sein de la collectivité.

Indicateur	5	L'évaluation inclut les données quantitatives et qualitatives opportunes.

De façon générale, les évaluations incluent les données qualitatives et quantitatives. Les données quantitatives sont facilement mesurées, comme le nombre d'emplois créés. À titre d'exemple de renseignements qualitatifs, mentionnons les témoignages des clients obtenus lors d'entrevues.

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 6 de 6

Question 6	**Le personnel de l'EBR/EDRHA utilise-t-il efficacement les conclusions des évaluations?**

Les EBR/EDRHA qui effectuent leur propre évaluation des programmes utilisent habituellement les résultats pour apporter les améliorations et les changements nécessaires à la prestation des programmes et des services. Les indicateurs ci-dessous laissent entendre que les présentes activités peuvent aider à faire en sorte que les résultats sont utilisés pour apporter des améliorations.

Indicateur	1	Le Conseil examine les conclusions des évaluations.

Le conseil d'administration est bien informé des résultats de l'évaluation. Les membres du conseil sont en bout de ligne chargés de la prestation et du rendement de l'EBR/EDRHA. Ils s'assurent eux-mêmes ainsi que le public que tous les aspects de l'évaluation ont été menés de façon ouverte et honnête et que les gestionnaires et les employés seront habilités à mettre en œuvre les changements/améliorations nécessaires qui ont été recommandés.

Indicateur	2	Les conclusions des évaluations sont communiquées aux partenaires/au personnel.

Les résultats de l'évaluation, qu'ils soient positifs ou négatifs, doivent être communiqués à tous les intervenants clés et à tout le personnel de l'EBR/EDRHA afin qu'un dialogue significatif ait lieu pour discuter des résultats et donner suite aux recommandations de l'évaluation. Il y a de nombreuses façons de le faire, notamment d'envoyer à chaque intervenant et à chaque membre du personnel une copie du rapport d'évaluation et de demander une rétroaction, de donner une présentation officielle dans le cadre d'un atelier, ou de publier les résultats dans un bulletin d'information.

Indicateur	3	La direction et le conseil prennent connaissance des commentaires des partenaires.

Si l'organisation prend le temps d'informer les intervenants des résultats de l'évaluation, alors elle devrait également prendre le temps d'examiner les commentaires qu'elle reçoit d'eux. Tous les points de vue des intervenants sont également valables et devraient être partagés avec les membres du conseil, de la direction et du personnel de l'organisation afin de faire en sorte que tous les points de vue soient considérés lorsqu'on apporte des changements ou des améliorations qui se fondent sur les recommandations de l'évaluation.

Indicateur	4	La direction élabore un plan d'action en réponse aux conclusions de l'évaluation.

Pour vérifier si les recommandations sont mises en œuvre, la direction doit élaborer un plan d'action qui est propre à cette question et qui comporte un échéancier.

Indicateur	5	On modifie les programmes, si nécessaire.

Au besoin, des modifications sont apportées au programme conformément au plan d'action.

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 1 de 4

Question 1		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle une admission/orientation efficace des clients?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le (la) réceptionniste de l'EBR/EDRHA traite les demandes de renseignements initiales des clients.		
	2	Les clients sont encouragés à examiner le tableau d'affichage des offres d'emploi.		
	3	On demande aux clients de remplir un formulaire d'inscription préliminaire.		
	4	L'EBR/EDRHA offre des séminaires (hebdomadaires, mensuels ou trimestriels) d'orientation pour les nouveaux clients.		
	5	Les clients sont référés à un conseiller en emploi/carrière.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 2 de 4

Question 2		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle de l'orientation professionnelle?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les clients doivent rencontrer un conseiller en emploi/carrière afin de déterminer leur admissibilité.		
	2	Le conseiller en emploi/carrière réalise une entrevue avec le client.		
	3	Le conseiller en emploi/carrière examine les types d'interventions qui s'offrent pour le client.		
	4	Le conseiller en emploi/carrière détermine l'engagement du client à l'égard de l'intervention (c.-à-d. lettre de référence).		
	5	Le conseiller en emploi/carrière explique les étapes et les mesures suivantes.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 3 de 4

Question 3	**L'EBR/EDRHA offre-t-elle du soutien ou des cours de formation en préparation à l'emploi?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA parraine des clients afin qu'ils suivent des cours en préparation à l'emploi.		
	2	L'EBR/EDRHA s'occupe de l'alphabétisation des clients.		
	3	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation de base en finances et budgétisation à domicile.		
	4	L'EBR/EDRHA parraine, pour les clients, des ateliers sur le bien-être et l'estime de soi.		
	5	L'EBR/EDRHA offre un programme d'encadrement.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Enrichissement personnel et formation préparatoire	Question 4 de 4

Question 4		**Votre EBR/EDRHA aide-t-elle les clients à avoir accès à d'autres sources de financement?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA connaissent les diverses autres sources de financement.		
	2	L'EBR/EDRHA exige que le client tente d'obtenir du financement en provenance d'autres sources.		
	3	L'EBR/EDRHA réfère les clients à d'autres sources de financement, lorsque disponibles.		
	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA remettent aux clients des formulaires de demande pour ces autres sources.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA effectuent un suivi auprès du client afin de connaître les résultats liés à ce financement.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Évaluation de l'intervention	Question 1 de 2

Question 1		**L'EBR/EDRHA prévoit-elle un processus pour la gestion/l'évaluation des achats de formation?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Des critères sont établis pour l'achat de formation.		
	2	Les achats sont fondés sur les objectifs/priorités de l'EBR/EDRHA/la collectivité.		
	3	La rentabilité des achats fait l'objet d'une évaluation.		
	4	Les résultats et les mesures prévus sont définis clairement.		
	5	Un formulaire d'examen de la proposition est rempli et évalué par la direction.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Évaluation de l'intervention	Question 2 de 2

Question 2		**L'EBR/EDRHA prévoit-elle la tenue d'une évaluation de la carrière du client?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les clients doivent évaluer eux-mêmes leurs compétences, leurs intérêts et leurs aptitudes.		
	2	Le conseiller en emploi/carrière a recours à des outils d'évaluation pour déterminer les possibilités qui s'offrent au client.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA peuvent consulter les conseillers des clients.		
	4	L'EBR/EDRHA a un processus visant à aider les clients à évaluer des possibilités de travail indépendant.		
	5	Pour évaluer ces possibilités, le client a accès à de l'information sur les carrières et la formation.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 1 de 7

Question 1		**Le programme prévu dans l'EBR/EDRHA offre-t-il aux clients des services de préparation à l'emploi?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre aux clients des services d'orientation professionnelle.		
	2	L'EBR/EDRHA parraine la tenue de cours de recyclage à l'intention des clients.		
	3	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation de base en informatique.		
	4	L'EBR/EDRHA offre aux clients de l'aide pour la préparation de curriculum vitae.		
	5	L'EBR/EDRHA parraine, pour les clients, le tenue de cours de formation en préparation à l'emploi.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 2 de 7

			Oui	S/O
Question 2	**L'EBR/EDRHA aide-t-elle les clients à se préparer à s'intégrer à la population active?**			
Indicateurs	1	Les clients doivent élaborer un plan de carrière.		
	2	Les clients doivent faire des recherches sur l'emploi qu'ils désirent et l'industrie ou ils veulent travailler.		
	3	Les clients doivent préparer leur curriculum vitae.		
	4	Les clients doivent remplir un formulaire détaillé de leur profil.		
	5	Les clients doivent signer un contrat qui énonce leurs obligations.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 3 de 7

Question 3	**Les responsables de l'EBR/EDRHA ont-ils accès à des ressources d'information sur les emplois et les carrières?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA a sur place un centre de ressources d'information.		
	2	L'EBR/EDRHA offre aux clients un accès à de l'information sur les carrières par l'entremise d'Internet.		
	3	L'EBR/EDRHA met à la disposition des manuels de référence et des bandes vidéo.		
	4	L'EBR/EDRHA permet de consulter sur place des guides et des calendriers de cours offerts au niveau post-secondaire.		
	5	L'EBR/EDRHA peut acheminer les clients vers un centre de ressources d'information de l'extérieur.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 4 de 7

Question 4	**L'EBR/EDRHA a-t-elle un bon programme de placement et de référence à des employeurs?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA tentent activement de trouver des emplois en entrant en contact avec les employeurs et les collectivités.		
	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA assortissent clients et offres d'emploi.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA fournissent de l'aide pour la paperasserie associée au programme de subventions salariales.		
	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA fournissent de l'aide pour l'élaboration de propositions et de programmes liés à la création d'emploi.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA appuient l'établissement de réseaux de clients avec d'éventuels employeurs.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 5 de 7

Question 5	**Les jeunes ont-ils accès à des services fournis par le l'EBR/EDRHA?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre des programmes visant à aider les jeunes à acquérir de l'expérience.		
	2	L'EBR/EDRHA dispose d'un réseau officiel pour identifier les possibilités pour les jeunes.		
	3	L'EBR/EDRHA offre, pour les jeunes, des programmes de soutien et de partage des salaires.		
	4	L'EBR/EDRHA a des critères d'emploi établis pour le programme de soutien des salaires.		
	5	L'EBR/EDRHA fait de la promotion axée sur les jeunes.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 6 de 7

Question 6		**Les personnes handicapées ont-elles accès à des services offerts en vertu de l'EBR/EDRHA?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre des programmes visant à aider les personnes handicapées à acquérir de l'expérience.		
	2	L'EBR/EDRHA dispose d'un réseau officiel pour identifier les possibilités pour les personnes handicapées.		
	3	L'EBR/EDRHA offre, pour les personnes handicapées, des programmes de soutien et de partage des salaires.		
	4	Les installations et services de l'EBR/EDRHA sont accessibles aux personnes handicapées.		
	5	L'EBR/EDRHA fait de la promotion axée sur les personnes handicapées.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Aptitude à l'emploi	Question 7 de 7

			Oui	S/O
Question 7	**Votre EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes qui s'adressent exclusivement aux femmes?**			
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre des programmes visant à aider les femmes acquérir de l'expérience.		
	2	L'EBR/EDRHA dispose d'un réseau officiel pour identifier les possibilités pour les femmes.		
	3	L'EBR/EDRHA offre, pour les femmes, des programmes de soutien et de partage des salaires.		
	4	L'EBR/EDRHA a des critères d'emploi établis pour le programme de soutien des salaires.		
	5	L'EBR/EDRHA fait de la promotion axée sur les femmes.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 1 de 7

Question 1		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle un accès à de la formation professionnelle?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives de formation professionnelle.		
	2	L'EBR/EDRHA parraine la formation professionnelle de clients.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties pour mettre en oeuvre des projets de formation professionnelle.		
	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes de formation professionnelle.		
	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités sur le plan professionnel.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 2 de 7

Question 2		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle un accès à de l'apprentissage?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives d'apprentissage.		
	2	L'EBR/EDRHA parraine l'apprentissage pour des clients.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties pour offrir des cours d'apprentissage.		
	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes d'apprentissage.		
	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités d'apprentissage.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 3 de 7

Question 3		**L'EBR/EDRHA offre-t-il un accès à des cours de formation en haute technologie?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives de formation en haute technologie.		
	2	L'EBR/EDRHA parraine l'obtention à l'extérieur, par des clients, de cours de formation en haute technologie.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties pour mettre en oeuvre des projets de formation en haute technologie.		
	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes de formation en haute technologie.		
	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités de formation en haute technologie.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 4 de 7

Question 4		L'EBR/EDRHA offre-t-elle un accès à de la formation sectorielle?	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA appuie des programmes et des initiatives de formation sectorielle.		
	2	L'EBR/EDRHA parraine l'obtention à l'extérieur, par des clients, de cours de formation sectorielle.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA collaborent avec d'autres parties à la mise en oeuvre de projets de formation sectorielle.		
	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes de formation sectorielle.		
	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour assurer des possibilités de formation sectorielle.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 5 de 7

			Oui	S/O
Question 5	**L'EBR/EDRHA favorise-t-elle la mise en oeuvre de programmes qui mênent à des études supérieures?**			
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA appuie le programme jeunesse de «lutte au décrochage» chez les Autochtones.		
	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA travaillent, dans la mesure du possible, en partenariat avec des établissement d'enseignement locaux.		
	3	L'EBR/EDRHA parraine des cours au niveau secondaire et (ou) de formation professionnelle.		
	4	L'EBR/EDRHA réfère des clients vers des programmes d'éducation.		
	5	L'EBR/EDRHA joue un rôle pro-actif pour promouvoir des programmes qui mênent à des études supérieures.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 6 de 7

Question 6		**Votre EBR/EDRHA offre-t-elle du soutien pour l'emploi saisonnier?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA appuie les possibilités de formation pour les travailleurs saisonniers.		
	2	L'EBR/EDRHA cible la formation de façon à satisfaire aux compétences requises par les employeurs saisonniers.		
	3	L'EBR/EDRHA prévoit une allocation spéciale pour les budgets et les programmes à l'intention des travailleurs saisonniers.		
	4	L'EBR/EDRHA appuie le perfectionnement professionnel permettant aux travailleurs saisonniers d'occuper d'autres emplois.		
	5	L'EBR/EDRHA appuie les programmes de soutien des salaires à l'intention des travailleurs saisonniers.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation professionnelle viable et nouvelle	Question 7 de 7

Question 7		**Votre EBR/EDRHA appuie-t-elle le maintien et le perfectionnement des compétences traditionnelles?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA finance des programmes qui appuient le maintien des compétences traditionnelles.		
	2	L'EBR/EDRHA appuie l'évolution de compétences traditionnelles en vue d'offrir de nouvelles possibilités.		
	3	L'EBR/EDRHA offre des subventions en vue d'appuyer l'auto-suffisance sur les plans culturel et économique.		
	4	L'EBR/EDRHA offre du soutien pour le développement de l'industrie artisanale locale.		
	5	L'EBR/EDRHA fait des demandes afin que de l'aide soit fournie par d'autres organismes gouvernementaux.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation dans les collectivités éloignées	Question 1

Question 1		L'EBR/EDRHA offre-t-elle de la formation dans les collectivités éloignées?	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation dans les collectivités éloignées.		
	2	L'EBR/EDRHA fournit des fonds afin que des clients vivant des régions éloignées participent à des programmes de formation offerts en milieu urbain.		
	3	L'EBR/EDRHA offre un accès à la formation par satellite ou par Internet.		
	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes de formation par correspondance.		
	5	Les responsables de L'EBR/EDRHA collaborent avec des enseignants locaux afin que soit donnée de la formation en région éloignée.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Développement de l'emploi de haute qualité	Question 1 de 3

Question 1		**L'EBR/EDRHA favorise-t-elle un développement de l'emploi de haute qualité?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA aide la collectivité à cibler les emplois de qualité nécessaires.		
	2	L'EBR/EDRHA offre de la formation en fonction des postes de qualité visés.		
	3	L'EBR/EDRHA parraine la tenue de stages au sein d'entreprises qui offrent des emplois de qualité.		
	4	L'EBR/EDRHA parraine des programmes de formation en gestion.		
	5	L'EBR/EDRHA donne des subventions salariales pour la formation dans des domaines liés à la haute technologie.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Développement de l'emploi de haute qualité	Question 2 de 3

Question 2		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes de formation pour des emplois de grande qualité?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes d'apprentissage.		
	2	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de stages.		
	3	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de formation sectorielle.		
	4	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de formation en informatique.		
	5	L'EBR/EDRHA offre un accès à des programmes de formation en gestion.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

L'outil d'auto-évaluation de la capacité

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Développement de l'emploi de haute qualité	Question 3 de 3

			Oui	S/O
Question 3	**Les responsables de l'EBR/EDRHA peuvent-ils évaluer les répercussions d'initiatives concernant des emplois de qualité?**			
Indicateurs	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA obtiennent des commentaires de la collectivité au sujet du succès de l'initiative.		
	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA surveillent les répercussions à long terme sur l'épanouissement des clients.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont accès à de l'information sur le marché du travail local.		
	4	Les témoignages de clients fournissent la preuve de l'obtention d'emplois de qualité.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA obtiennent des commentaires de la part d'employeurs.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Stratégies holistiques pour l'élaboration et l'évaluation de la formation	Question 1 de 2

Question 1		**L'EBR/EDRHA prévoit-elle une approche holistique pour l'élaboration de la formation?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'élaboration de la formation reflète les points de vue et les besoins de tous les partenaires.		
	2	Les décisions concernant l'élaboration de la formation sont prises à l'unanimité.		
	3	L'élaboration de la formation comporte l'apport de la collectivité.		
	4	La formation comporte de nombreux aspects, ce qui nécessite plus d'une intervention.		
	5	Les dossiers des clients restent ouverts pendant toute la durée de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	Question 2 de 2
Critère	Stratégie holistiques pour l'élaboration et l'évaluation de la formation	

Question 2		**Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA reflètent-ils les valeurs de la communauté?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA tiennent compte des différentes cultures.		
	2	La formation offerte en vertu de l'EBR/EDRHA reflète les besoins d'ordre spirituel, émotif, physique et mental des clients.		
	3	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA sont présentés dans la langue utilisée au niveau local.		
	4	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA appuient les normes relatives à l'équité en matière d'emploi.		
	5	Les programmes de formation offerts en vertu de l'EBR/EDRHA reflètent la philosophie et les principes de la communauté.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Élaboration de programmes libre-service et accès offert aux clients	Question 1

Question 1		**Les programmes offerts par l'EBR/EDRHA permettent-ils un certain «libre-service? »**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les clients peuvent s'adresser à la réception afin d'obtenir des renseignements au sujet des programmes.		
	2	Les clients peuvent faire des recherches en direct selon leurs propres objectifs de carrière et leurs intérêts.		
	3	Les clients peuvent procéder eux-mêmes à la recherche d'emploi en utilisant la banque d'emplois et en consultant l'affichage d'emplois.		
	4	Les clients peuvent trouver eux-mêmes les cours de formation présentés à l'extérieur qui seront financés en vertu de l'EBR/EDRHA.		
	5	Les clients peuvent trouver eux-mêmes leurs possibilités d'être embauché par un employeur qui recevra une subvention salariale.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Recherche et développement concernant les interventions	Question 1

Question 1	**Les responsables de l'EBR/EDRHA se livrent-ils à des travaux de recherche et de développement concernant les interventions?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA examinent les interventions existantes en matière de DMT qui pourraient être utilisées ou modifiées.		
	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA conçoivent et mettent à l'essai de nouvelles interventions avant de les adopter.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA tentent activement d'obtenir des commentaires au sujet de leurs programmes afin d'apporter éventuellement des changements.		
	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont constamment à la recherche de moyens d'améliorer les interventions.		
	5	L'EBR/EDRHA encourage la créativité et l'innovation pour la conception des interventions.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation en préparation à l'emploi	Question 1 de 2

Question 1		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle la formation en préparation à l'emploi?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	De la formation en préparation à l'emploi est offerte aux clients qui en ont besoin.		
	2	Pour certains programmes de formation, la formation en préparation à l'emploi est obligatoire.		
	3	La formation en préparation à l'emploi est parrainée conjointement avec l'employeur et les coûts sont partagés avec celui-ci.		
	4	L'EBR/EDRHA offre son propre programme régulier de formation préparation à l'emploi.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA envoient des clients suivre à l'extérieur des cours de formation en préparation à l'emploi.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intervention	
Critère	Formation en préparation à l'emploi	Question 2 de 2

Question 2		**Le programme de formation en préparation à l'emploi offert par l'EBR/EDRHA présente-t-il les notions de base?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	La formation en préparation à l'emploi traite de la capacité de communiquer.		
	2	La formation en préparation à l'emploi traite de l'aptitude à régler des problèmes.		
	3	La formation en préparation à l'emploi traite de notions de base.		
	4	La formation en préparation à l'emploi traite de l'aptitude de base à l'emploi.		
	5	La formation en préparation à l'emploi de l'aptitude à mener une vie saine.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

FICHE D'ÉVALUATION

CAPACITÉ D'INTERVENTION

NOTE TOTALE	CAPACITÉ		CRITÈRE	QUESTIONS	INDICATEURS	
/ 150	Intervention	1	Développement personnel et formation à la préparation	1	20	
		2	Évaluation de l'intervention	2	10	
		3	Préparation à l'emploi	7	35	
		4	Formation professionnelle nouvelle et durable	7	35	
		5	Formation dans les collectivités éloignées	1	5	
		6	Développement de l'emploi de grande qualité	3	15	
		7	Stratégies holistiques d'élaboration et d'évaluation de la formation	2	10	
		8	Élaboration et accessibilité des programmes libre-service	1	5	
		9	Recherche et développement en matière d'intervention	1	5	
		10	Apprentissage de l'autonomie fonctionnelle	2	10	
			Total	**30**	**150**	

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 1 de 4

Question 1		**Les initiatives des programmes de l'EBR/EDRHA ont-elles une incidence sur l'économie locale?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/ERDHA fournit une aide financière aux associations locales de gens d'affaires autochtones.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA détermine les possibilités du marché en collaboration avec l'ADEC.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux travaux des groupes/comités locaux d'entreprises.		
	4	L'EBR/EDRHA parraine des entreprises conjointes dans la collectivité.		
	5	L'EBR/EDRHA offre des programmes et services qui aident les entreprises locales.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 2 de 4

Question 2		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes qui aident directement l'économie locale?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre une aide au travail indépendant.		
	2	L'EBR/EDRHA offre une formation en entrepreneuriat.		
	3	L'EBR/EDRHA verse des subventions salariales.		
	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention des jeunes.		
	5	L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention des personnes handicapées.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 3 de 4

Question 3		**L'EBR/EDRHA fait-elle participer les entreprises locales à ses programmes et services?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA établit les objectifs en matière de DMT en consultation avec les entreprises locales.		
	2	L'EBR/EDRHA achète des programmes et services des entreprises locales.		
	3	L'EBR/EDRHA lance des coentreprises avec les entreprises locales en vue de fournir des services.		
	4	L'EBR/EDRHA finance des projets de DMT lancés par les entreprises locales.		
	5	Des membres des entreprises locales siègent au Conseil de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	Question 4 de 4

Question 4		**L'EBR/EDRHA lie-t-elle les programmes au développement économique?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	La formation est liée à des emplois viables à long terme.		
	2	Les initiatives de DMT ciblent des possibilités de développement économique.		
	3	La planification de l'EBR/EDRHA tient compte des initiatives de développement économique local.		
	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux ateliers sur le développement économique local.		
	5	L'EBR/EDRHA accorde une haute priorité au développement économique local.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 1 de 4

Question 1		**L'EBR/EDRHA est-elle une organisation communautaire?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA s'engage à satisfaire les besoins en DMT de la communauté.		
	2	Les membres de la communauté participent à l'élaboration des programmes de l'EBR/EDRHA.		
	3	Les programmes de l'EBR/EDRHA répondent aux besoins et aux normes de la communauté.		
	4	L'EBR/EDRHA communique les résultats des programmes à la communauté.		
	5	Les locaux de l'EBR/EDRHA se trouvent dans la(es) communauté(s) qu'elle dessert.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 2 de 4

Question 2		**L'EBR/EDRHA a-t-elle une incidence positive sur la communauté?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les programmes de l'EBR/EDRHA sont liés aux stratégies de développement social local.		
	2	Les programmes de l'EBR/EDRHA tiennent compte des valeurs sociales de la communauté.		
	3	Les programmes de l'EBR/EDRHA tiennent compte du ressourcement/mieux-être de la communauté.		
	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes à l'intention des jeunes.		
	5	L'EBR/EDRHA offre des programmes à l'intention des personnes handicapées.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 3 de 4

Question 3		**Les programmes de l'EBR/EDRHA tiennent-ils compte des besoins/aspirations de la communauté?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA consulte régulièrement les chefs de file de la communauté.		
	2	La communauté définit en partie la mesure de la réussite de l'EBR/EDRHA.		
	3	Les programmes de l'EBR/EDRHA répondent aux besoins/possibilités d'emploi locaux.		
	4	Les initiatives de l'EBR/EDRHA comblent les lacunes de la communauté en matière de compétences.		
	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA collabore étroitement avec les institutions communautaires.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	Question 4 de 4

Question 4		**L'EBR/EDRHA traite-t-elle des questions de « ressourcement/mieux-être » des clients?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA est au courant des centres de ressourcement/mieux-être disponibles dans la communauté.		
	2	L'EBR/EDRHA donne à son personnel une formation en sensibilisation aux questions de ressourcement/mieux-être.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA donne des documents sur le ressourcement/mieux-être aux clients qui cherchent de l'aide.		
	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA oriente les clients vers les personnes-ressources qu'elle connaît dans le domaine du ressourcement/mieux-être.		
	5	Des membres du secteur de la santé ou du ressourcement/mieux-être siègent au Conseil de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Développement de l'entrepreneuriat	Question 1 de 3

Question 1		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle un éventail complet de programmes d'entrepreneuriat?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre des programmes d'aide au travail indépendant.		
	2	L'EBR/EDRHA offre des ateliers de formation en entrepreneuriat.		
	3	L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention des jeunes.		
	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes d'entrepreneuriat à l'intention des personnes handicapées.		
	5	L'EBR/EDRHA offre d'autres genres de programmes d'entrepreneuriat.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Développement de l'entrepreneuriat	Question 2 de 3

Question 2		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle des programmes qui favorisent directement l'entrepreneuriat?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA verse des subventions salariales.		
	2	L'EBR/EDRHA offre un recyclage professionnel/une formation en préparation à l'emploi.		
	3	L'EBR/EDRHA offre une formation en gestion financière.		
	4	L'EBR/EDRHA tient un répertoire des RH et offre un service de présentation des RH.		
	5	L'EBR/EDRHA offre des services de counselling/d'encadrement relativement à l'entrepreneuriat/aux entreprises.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Développement de l'entrepreneuriat	Question 3 de 3

Question 3	**L'EBR/EDRHA participe-t-elle aux initiatives d'entrepreneuriat dans la communauté?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA s'associe aux institutions locales pour aider les petites entreprises.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA oriente les entrepreneurs vers divers organismes d'aide aux entreprises.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux conférences/ateliers destinés aux petites entreprises locales.		
	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA donne des conseils aux entrepreneurs qui s'intéressent au DMT.		
	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux travaux de la chambre de commerce locale.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration culturelle	Question 1 de 2

Question 1	**L'EBR/EDRHA tient-elle compte de la culture locale dans l'exécution de ses programmes?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA intègre les coutumes/traditions locales dans les activités quotidiennes.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA est sensible aux coutumes/traditions locales et les comprend.		
	3	Le mandat et la mission de l'EBR/EDRHA comprennent des principes culturels locaux.		
	4	La conception des programmes de l'EBR/EDRHA comprend la culture locale.		
	5	La culture occupe une place importante dans l'élaboration des programmes de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité d'intégration socio-économique	
Critère	Intégration culturelle	Question 2 de 2

Question 2		**L'EBR/EDRHA favorise-t-elle l'épanouissement de la culture locale?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA fournit de l'aide aux clients dans la langue de leur choix.		
	2	L'EBR/EDRHA offre des cours de formation dans la langue locale.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux activités culturelles de la communauté.		
	4	L'EBR/EDRHA offre des programmes en partenariat avec les institutions culturelles.		
	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA adopte une approche holistique concernant les activités et prend des décisions consensuelles.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

FICHE D'ÉVALUATION

CAPACITÉ D'INTÉGRATION SOCIO-ÉCONOMIQUE

NOTE TOTALE	CAPACITÉ		CRITÈRE	QUESTIONS	INDICATEURS	
/ 65	Intégration Socio-économique	1	Intégration économique de l'EBR/EDRHA	4	20	
		2	Intégration de l'EBR/EDRHA à la communauté	4	20	
		3	Développement de l'entrepreneuriat	3	15	
		4	Intégration culturelle	2	10	
			Total	**13**	**65**	

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Partenariats avec les secteurs privé et des entreprises	Question 1 de 2

Question 1		**L'EBR/EDRHA participe-t-elle activement aux secteurs privé et des entreprises?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA siège à des comités de l'industrie sur le DMT.		
	2	L'EBR/EDRHA réagit favorablement aux possibilités de DMT du secteur privé.		
	3	L'EBR/EDRHA a des ententes de partage des coûts des programmes avec des entreprises.		
	4	L'EBR/EDRHA offre une formation précise destinée au secteur privé (non gouvernemental).		
	5	L'EBR/EDRHA aide les entreprises à trouver/recruter des employés autochtones.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Partenariats avec les secteurs privé et des entreprises	Question 2 de 2

Question 2		**L'EBR/EDRHA encourage-t-elle ou favorise-t-elle la constitution de partenariats avec le secteur privé?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA cherche activement à constituer des partenariats avec le secteur privé.		
	2	L'EBR/EDRHA a ciblé des industries précises en vue d'un programme de subvention salariale.		
	3	L'EBR/EDRHA appuie les projets qui favorisent l'investissement du secteur privé.		
	4	L'EBR/EDRHA promeut et facilite les partenariats entre les entreprises et les Autochtones.		
	5	L'EBR/EDRHA finance un programme d'apprentissage en vue d'offrir une main-d'oeuvre spécialisée.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations cordiales avec DRHC	Question 1 de 4

			Oui	S/O
Question 1	**Le personnel de l'EBR/EDRHA communique-t-il efficacement avec DRHC?**			
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA communique régulièrement avec DRHC.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA présente régulièrement des rapports d'étape à DRHC, c.-à-d. mensuellement, trimestriellement.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA répond rapidement aux demandes de renseignements de DRHC.		
	4	La communication avec DRHC est généralement productive et bénéfique.		
	5	DRHC donne des renseignements/de la rétroaction au personnel de l'EBR/EDRHA, au besoin.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations cordiales avec DRHC	Question 2 de 4

Question 2		**Le personnel de l'EBR/EDRHA collabore-t-il étroitement avec DRHC en vue d'atteindre les objectifs en matière de DMT?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les propositions de financement de l'EBR/EDRHA par DRHC sont traitées rapidement.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA traite principalement avec un ou deux représentants de DRHC.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA a un accès en direct (« connexion ») aux demandes de renseignements sur l'a.-e.		
	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA invite régulièrement DRHC à visiter les opérations de l'EBR/EDRHA.		
	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA inclut DRHC aux événements/réunions publics organisés par l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	Question 3 de 4
Critère	Relations cordiales avec DRHC	

			Oui	S/O
Question 3	**Le personnel de l'EBR/EDRHA fournit-il des données essentielles à DRHC, au besoin?**			
Indicateurs	1	Les données essentielles de l'EBR/EDRHA sont téléchargées à DRHC tous les mois/trimestres.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA donne rapidement suite aux rapports de vérification ou aux écarts.		
	3	Les données de l'EBR/EDRHA sont transmises selon la présentation demandée par DRHC.		
	4	Les données essentielles de l'EBR/EDRHA font l'objet de discussions avec le(s) représentant(s) local(ux) de DRHC.		
	5	Les données essentielles de l'EBR/EDRHA sont généralement conformes aux attentes de DRHC.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations efficaces avec DRHC	Question 4 de 4

Question 4		**DRHC communique-t-il efficacement avec le personnel de votre EBR/EDRHA?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	DRHC communique de manière opportune ses besoins en renseignements au personnel de l'EBR/EDRHA.		
	2	DRHC invite le personnel de l'EBR/EDRHA à suivre des cours de formation parrainés par lui.		
	3	Les directions de DRHC et de l'EBR/EDRHA se réunissent.		
	4	DRHC communique les nouveaux programmes et politiques au personnel de l'EBR/EDRHA.		
	5	DRHC invite le personnel et d'autres EBR/EDRHA à des réunions régionales.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes	Question 1 de 3

Question 1		**L'EBR/EDRHA exécute-t-elle des programmes de DMT destinés aux Autochtones conjointement avec la province ou le territoire?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA parraine des projets/programmes de DMT conjointement avec la province ou le territoire.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA partage/utilise les installations des centres d'emploi provinciaux/territoriaux.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA partage les renseignements sur le DMT local avec la province ou le territoire.		
	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe aux plans/stratégies de DMT provinciaux/territoriaux.		
	5	La province ou le territoire participe directement aux plans/stratégies de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes	Question 2 de 3

Question 2		**L'EBR/EDRHA a-t-elle juridiction en matière de DMT autochtone dans la province ou le territoire?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	La province ou le territoire reconnaît la juridiction de l'EBR/EDRHA en matière de DMT autochtone.		
	2	Les limites géographiques en matière de service et la population servie par l'EBR/EDRHA sont clairement définies.		
	3	Les centres d'emploi provinciaux/territoriaux réfèrent les Autochtones vers l'EBR/EDRHA.		
	4	Les statistiques de l'EBR/EDRHA sur le MTA ne sont pas inclues dans les totaux provinciaux/territoriaux.		
	5	Les programmes de l'EBR/EDRHA sont reconnus/agréés par la province ou le territoire.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes	Question 3 de 3

Question 3		**Le personnel de l'EBR/EDRHA communique-t-il régulièrement avec les représentants de la province ou du territoire?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA communique régulièrement avec les représentants provinciaux/territoriaux.		
	2	Le personnel de l'EBR/EDRHA échange régulièrement des renseignements publics avec les représentants de la province ou du territoire.		
	3	Le personnel de l'EBR/EDRHA siège aux comités/commissions de DMT avec des représentants provinciaux/territoriaux.		
	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA échange des stratégies/meilleures pratiques avec les représentants de la province ou du territoire.		
	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA a établi de bonnes relations avec les partenaires provinciaux/territoriaux.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Apprentissage	Question 1 de 2

Question 1		**L'EBR/EDRHA dispose-t-elle d'un programme efficace d'aide à l'apprentissage?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre un programme de préapprentissage qui comprend la préparation à l'emploi.		
	2	Le programme d'aide à l'apprentissage de l'EBR/EDRHA tient compte des besoins de l'industrie.		
	3	Le programme d'aide à l'apprentissage de l'EBR/EDRHA a l'appui des syndicats locaux.		
	4	Le programme d'aide à l'apprentissage de l'EBR/EDRHA a l'appui de l'industrie.		
	5	Le programme d'apprentissage de l'EBR/EDRHA est offert par des instructeurs agréés.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de constituer des partenariats	
Critère	Apprentissage	Question 2 de 2

Question 2		**Le programme d'aide à l'apprentissage de l'EBR/EDRHA permet-il de constituer des partenariats durables?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA exécute le programme d'aide en partenariat avec des instructeurs experts.		
	2	L'industrie/les syndicats ont créé un partenariat avec l'EBR/EDRHA pour recruter des apprentis.		
	3	Le programme d'aide à l'apprentissage a débouché sur d'autres partenariats avec l'industrie.		
	4	Les employeurs autochtones ont embauché des apprentis parrainés par l'EBR/EDRHA.		
	5	Le programme d'apprentissage de l'EBR/EDRHA créé des liens avec l'industrie/les syndicats.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

FICHE D'ÉVALUATION

CAPACITÉ DE CONSTITUER DES PARTENARIATS

NOTE TOTALE	CAPACITÉ		CRITÈRE	QUESTIONS	INDICATEURS	
/ 55	Partenariats	1	Partenariats avec les secteurs privé et des entreprises	2	10	
		2	Relations efficaces avec DRHC	4	20	
		3	Relations avec la province ou le territoire dans le cadre de programmes	3	15	
		4	Apprentissage	1	5	
			Total	**10**	**50**	

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 1 de 6

Question 1		*Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un plan stratégique à long terme?*	Oui	S/O
Indicateurs	1	Un plan stratégique a été élaboré et approuvé par les responsables de l'EBR/EDRHA.		
	2	Le plan stratégique reflète les valeurs de la collectivité.		
	3	Le plan stratégique est révisé et modifié de façon périodique.		
	4	Le plan stratégique comporte des objectifs quantitatifs.		
	5	Le plan stratégique satisfait aux buts et objectifs prévus.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 2 de 6

Question 2		*Le plan stratégique à long terme renferme-t-il des éléments-clés?*	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le mandat et les priorités de l'EBR/EDRHA sont énoncés clairement.		
	2	Le plan stratégique traite des possibilités de partenariat.		
	3	Le plan stratégique traite des besoins liés au développement du marché du travail (DMT) au niveau local.		
	4	Le plan tient bien compte des besoins et des valeurs des partenaires.		
	5	Le plan stratégique traite de la gestion et de l'évaluation des risques.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 3 de 6

Question 3		**Le personnel de l'EBR/EDRHA comprend-il bien le plan stratégique à long terme?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel a lu et examiné le plan stratégique.		
	2	Le personnel a fait part de ses commentaires et a fourni un apport pour le plan stratégique.		
	3	Le personnel est au courant de tous les éléments clés du plan stratégique.		
	4	Le personnel connaît bien les buts, les objectifs et les étapes clés du plan.		
	5	Les membres du personnel ont leur propre copie du plan stratégique ou peuvent consulter celui-ci.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 4 de 6

Question 4	**Votre EBR/EDRHA comprend-elle un plan opérationnel annuel?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Un plan opérationnel a été élaboré/approuvé par le conseil de l'EBR/EDRHA.		
	2	Le contenu du plan opérationnel reflète celui du plan stratégique à long terme.		
	3	Le plan opérationnel est révisé et modifié de façon périodique.		
	4	Le plan opérationnel prévoit des objectifs quantitatifs bien précis.		
	5	Les objectifs du plan opérationnel sont atteints selon le calendrier établi.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 5 de 6

Question 5		**Le plan opérationnel annuel renferme-t-il des éléments clés?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le plan opérationnel prévoit des mesures visant à atteindre les buts et les objectifs.		
	2	Le plan opérationnel prévoit des délais pour l'atteinte des buts et des objectifs.		
	3	Le plan opérationnel renferme un plan concernant les ressources humaines à l'interne.		
	4	Le plan opérationnel renferme un plan/budget financier.		
	5	Le plan opérationnel renferme un plan de communication à l'intention des intéressés.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Planification stratégique et opérationnelle	Question 6 de 6

Question 6		**Votre EBR/EDRHA prévoit-elle une bonne planification opérationnelle?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les gestionnaires se rencontrent chaque année afin de planifier et d'examiner les activités opérationnelles.		
	2	Les employés des points de service fournissent un apport pour les activités de planification.		
	3	Le plan opérationnel est le reflet des consultations tenues avec des partenaires/membres affiliés de l'EBR/EDRHA.		
	4	Le contenu des plans opérationnels est transmis à tous les partenaires.		
	5	Les membres de la collectivité fournissent un apport pour la planification opérationnelle.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Intégration de la planification communautaire	Question 1

Question 1		**Les initiatives liées à l'EBR/EDRHA permettent-elles d'atteindre les objectifs communautaires prévus?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les initiatives liées à l'EBR/EDRHA portent sur les besoins à long terme de DMT de la collectivité.		
	2	Les membres de la collectivité collaborent à la planification de l'EBR/EDRHA.		
	3	L'EBR/EDRHA contribue activement à la planification communautaire.		
	4	Les plans de l'EBR/EDRHA sont étroitement liés aux plans communautaires.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA travaillent en collaboration avec d'autres partenaires afin d'atteindre les objectifs de la collectivité.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 1 de 6

Question 1		**Votre EBR/EDRHA est-elle une institution appartenant aux Autochtones et contrôlée par ceux-ci?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les signataires de l'EBR/EDRHA sont des Autochtones.		
	2	Le conseil d'administration de l'EBR/EDRHA est composé en grande partie d'Autochtones.		
	3	Les membres de la direction et du personnel responsables de l'EBR/EDRHA sont en grande partie des Autochtones.		
	4	Les programmes et services prévus dans l'EBR/EDRHA reflètent les valeurs de la collectivité.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA doivent rendre compte à leur collectivité autochtone.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 2 de 6

Question 2		**Votre EBR/EDRHA a-t-elle juridiction sur les initiatives autochtones en matière de DMT?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA définit les pouvoirs qu'elle a relativement aux initiatives liées au MTA.		
	2	Le gouvernement provincial/territorial reconnaît les pouvoirs détenus en vertu de l'EBR/EDRHA.		
	3	Les autorités autochtones reconnaissent les pouvoirs détenus en vertu de l'EBR/EDRHA.		
	4	L'EBR/EDRHA fonctionne en toute connaissance de sa juridiction.		
	5	L'EBR/EDRHA a libre accès à toutes les données pertinentes sur le DMT et l'a.-e.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 3 de 6

Question 3		*Votre EBR/EDRHA préconise-t-elle l'auto-suffisance?*	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA fonctionne sous la direction d'un conseil d'administration indépendant.		
	2	L'EBR/EDRHA prévoit des politiques visant à assurer une équité et une transparence générales.		
	3	L'EBR/EDRHA prévoit des plans visant à assurer l'auto-suffisance sur le plan financier.		
	4	L'EBR/EDRHA fonctionne en respectant des budgets établis.		
	5	L'EBR/EDRHA comporte un plan pour la relève chez les cadres et au sein du conseil d'administration.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 4 de 6

Question 4		**Votre EBR/EDRHA prévoit-elle un mandat pour son conseil?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les pouvoirs du conseil sont définis en vertu du mandat.		
	2	Le mandat prévoit un processus pour la nomination de personnes à des postes de direction.		
	3	Le processus de nomination et de sélection des membres du conseil est défini dans le mandat.		
	4	Les nouveaux membres sont informés du contenu du mandat dans le cadre d'un processus d'orientation.		
	5	Le mandat définit les rôles et les responsabilités des membres du conseil.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 5 de 6

Question 5		**Votre EBR/EDRHA a-t-elle un effet de levier sur ses ressources?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA prévoit l'établissement de liens avec des organisations de DMT de l'extérieur.		
	2	L'EBR/EDRHA a permis d'établir des partenariats, des co-entreprises et(ou) des affiliations.		
	3	L'EBR/EDRHA prévoit, dans la mesure du possible, un partage des coûts de l'exécution des programmes et de la prestation des services.		
	4	L'EBR/EDRHA permet de tirer profit de détachements et d'échanges d'employés.		
	5	Des employés (affiliés) autres que ceux prévus pour l'EBR/EDRHA reçoivent une formation polyvalente leur permettant de remplir les fonctions des employés de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Acquisition de l'auto-suffisance	Question 6 de 6

Question 6		**Votre EBR/EDRHA pratique-t-elle le développement des capacités?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA développe activement la capacité pour les interventions et la prestation des services.		
	2	L'EBR/EDRHA développe activement la capacité de gestion et d'administration.		
	3	L'EBR/EDRHA développe activement sa capacité d'établir des partenariats.		
	4	L'EBR/EDRHA développe activement sa capacité relative aux ressources humaines.		
	5	L'EBR/EDRHA développe activement sa capacité financière et d'investissement.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 1 de 6

Question 1	**Votre EBR/EDRHA est-elle appuyée par un manuel des politiques et des procédures (MPP)?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Le MPP a été rédigé et approuvé par les responsables de l'EBR/EDRHA.		
	2	Tous les membres du personnel possèdent une copie du MPP.		
	3	Tous les membres du personnel ont lu le MPP.		
	4	Le MPP est révisé et modifié de façon régulière et selon les besoins.		
	5	La direction et le personnel de l'EBR fournissent un apport pour la révision du MPP.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 2 de 6

Question 2		**Votre EBR/EDRHA a-t-elle une structure organisationnelle officielle?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA comporte un organigramme.		
	2	Tous les employés de l'EBR/EDRHA en connaissent la hiérarchie organisationnelle.		
	3	Tous les employés de l'EBR/EDRHA savent à qui ils se rapportent/ à qui ils doivent rendre compte.		
	4	Il y a des descriptions normalisées pour les postes des cadres et des employés visés par l'EBR/EDRHA.		
	5	Le public peut consulter la structure organisationnelle de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

L'outil d'auto-évaluation de la capacité

Capacité	Capacité administrative	Question 3 de 6
Critère	Efficacité des opérations	

Question 3		**Votre EBR/EDRHA fournit-elle de l'orientation aux nouveaux employés?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les nouveaux employés doivent examiner le Manuel des politiques et des procédures.		
	2	Les nouveaux employés doivent examiner leur description de travail et leur plan de formation.		
	3	Les nouveaux employés doivent examiner la structure organisationnelle de l'EBR/EDRHA.		
	4	Les nouveaux employés doivent bien connaître les besoins spéciaux des clients de l'EBR/EDRHA.		
	5	Les nouveaux employés doivent bien connaître les services de soutien et les ressources de l'extérieur.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 4 de 6

Question 4	**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle une gestion efficace des marchés conclus avec des clients?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Les employés clés et les membres du conseil de l'EBR/EDRHA peuvent consulter les EBR/EDRHA.		
	2	Les documents relatifs aux contrats des clients sont bien rangés et codés afin de faciliter leur consultation.		
	3	Des dossiers sont ouverts et tenus à jour pour chacun des contrats de clients en vigueur.		
	4	Les dossiers des contrats avec des clients sont rangés et conservés à un même endroit.		
	5	Les activités des clients font l'objet d'une surveillance régulière en vue d'assurer la conformité aux modalités des marchés.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 5 de 6

Question 5		**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle une gestion efficace des contrats de services?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les employés clés et les membres du conseil de l'EBR/EDRHA peuvent consulter les contrats de services.		
	2	Les documents relatifs aux contrats de services sont bien rangés et codés afin de faciliter leur consultation.		
	3	Des dossiers sont ouverts et tenus à jour pour chacun des contrats de services en vigueur.		
	4	Les dossiers des contrats de services sont rangés et conservés à un même endroit.		
	5	La prestation des services fait l'objet d'une surveillance régulière en vue d'assurer la conformité aux modalités des contrats.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Efficacité des opérations	Question 6 de 6

Question 6		**L'EBR/EDRHA prévoit-elle un processus officiel pour les rapports avec les sous-agences?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Des procédures ont été mises par écrit afin de leur permettre de se livrer à leurs activités.		
	2	Une liaison de communication pertinente et efficace a été établie.		
	3	Une voie hiérarchique pertinente et efficace a été établie.		
	4	De bons mécanismes financiers locaux ont été mis en place.		
	5	Un bon système de suivi et de surveillance des programmes a été mis en place.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 1 de 6

			Oui	S/O
Question 1	**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un plan efficace en ce qui concerne les ressources humaines (RH)?**			
Indicateurs	1	Le contenu du plan de RH reflète celui du plan opérationnel de l'EBR/EDRHA.		
	2	Le plan de RH fait mention du nombre d'employés nécessaire pour assurer un fonctionnement efficace.		
	3	Le plan de RH fait mention des qualifications et des compétences requises pour chaque fonction.		
	4	Le plan de RH fait mention des besoins en matière de formation du personnel.		
	5	Le plan de RH indique en quoi l'EBR/EDRHA appuiera le perfectionnement professionnel.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 2 de 6

Question 2		**L'EBR/EDRHA comporte-t-elle une bonne utilisation des plans de formation (PF) pour tous les employés?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Des PF ont été prévus pour tous les membres du personnel.		
	2	Les membres du personnel fournissent un apport pour leur propre PF.		
	3	Les PF présentent les grandes lignes des cours de formation prévus et indiquent les dates d'achèvement.		
	4	Les PF sont intégrés aux évaluations du rendement au travail.		
	5	Du temps est accordé afin que les employés reçoivent la formation nécessaire.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 3 de 6

Question 3		**Votre EBR/EDRHA favorise-t-elle le travail en équipe?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel visé par l'EBR/EDRHA reçoit une formation en travail en équipe.		
	2	Les employés se partagent les tâches des membres du personnel qui doivent s'absenter.		
	3	Les employés reçoivent une formation polyvalente qui leur permet d'effectuer, si nécessaire, les tâches d'autres employés.		
	4	Les employés ont l'occasion d'échanger au sujet de leurs idées et de leurs préoccupations.		
	5	L'EBR/EDRHA souligne les succès obtenus grâce au travail en équipe.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 4 de 6

Question 4		Votre EBR/EDRHA prévoit-elle un bon recours aux évaluations du rendement (ER)?	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les ER servent à évaluer le rendement des employés.		
	2	Des ER ont lieu tous les six mois.		
	3	Les ER donnent aux gestionnaires et aux employés l'occasion de réévaluer le plan de formation.		
	4	Les ER donnent aux employés, en cas de problème, l'occasion de donner leur version des faits.		
	5	Les ER peuvent, au besoin, servir à réviser les descriptions de travail.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 5 de 6

Question 5		L'EBR/EDRHA comporte-t-elle un bon recours aux descriptions de travail?	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA prévoit la tenue de dossiers renfermant les descriptions de travail de tous les employés.		
	2	Les descriptions de travail font mention des fonctions, des rôles et des responsabilités.		
	3	Les descriptions de travail font mention des rapports hiérarchiques.		
	4	Les descriptions de travail font mention des exigences minimales liées aux compétences et à la formation.		
	5	Les descriptions de travail sont réexaminées au cours des évaluations du rendement.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Développement des ressources humaines à l'interne	Question 6 de 6

Question 6		**L'EBR/EDRHA prévoit-elle une rémunération convenable pour les employés?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les salaires sont révisés lorsque sont effectuées les évaluations du rendement.		
	2	Les avantages offerts aux employés sont conformes aux normes de l'industrie.		
	3	Les congés annuels et les payes de vacances des employés sont conformes aux normes de l'industrie.		
	4	L'EBR/EDRHA prévoit la rémunération des heures supplémentaires pré-approuvées pour le personnel d'exécution.		
	5	Le conseil de l'EBR/EDRHA participe à l'établissement de lignes directrices sur les hausses de salaire.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 1 de 4

Question 1		**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un système de données entièrement fonctionnel?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le système de données renferme toute l'information de gestion nécessaire.		
	2	Le système de données permet l'enregistrement direct des clients/des interventions.		
	3	Le système de données facilite le transfert (cumul) de données dans la base de données de DRHC.		
	4	Le système de données peut produire des rapports personnalisés, selon les besoins.		
	5	Le système de données assure l'intégration de données financières et de données du SIG.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 2 de 4

Question 2		**Le système de données est-il accessible pour tous les employés clés visés par l'EBR/EDRHA?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Tous les employés peuvent utiliser correctement le système de données prévu par l'EBR/EDRHA.		
	2	Le manuel du système de données appuie la formation pratique.		
	3	Le système de données est facile à utiliser.		
	4	Tous les employés peuvent avoir accès au système de données à partir d'un poste terminal.		
	5	Le système de données est accessible à partir de téléphones de l'extérieur et par Internet.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 3 de 4

Question 3		**Le système de données prévu dans votre EBR/EDRHA est-il sûr?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le système de données comporte l'utilisation d'un protocole et son accès nécessite l'utilisation d'un mot de passe.		
	2	Du soutien technique peut être obtenu facilement.		
	3	Les données sont sauvegardées tous les jours et les bandes sont conservées pendant au moins sept jours.		
	4	Le système est doté d'un bon dispositif de protection contre les virus.		
	5	Les gestionnaires peuvent contrôler l'accès aux données confidentielles.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion (SIG)	Question 4 de 4

Question 4		**Le logiciel comptable utilisé dans le cadre de votre EBR/EDRHA permet-il de bien gérer les données financières?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le logiciel comptable comporte l'utilisation de filtres qui permettent d'offrir un accès à des données bien précises.		
	2	Tous les états financiers importants peuvent être produits pour une période de déclaration donnée.		
	3	Le logiciel comptable prévoit des vérifications à rebours.		
	4	Le logiciel comptable produit des tableaux de ventilation.		
	5	De l'information financière peut être exportée dans d'autres systèmes de données.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentiares :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 1 de 7

Question 1		**L'EBR/EDRHA prévoit-elle l'utilisation de bons instruments de communication électronique?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA offre un service de courrier électronique individuel à tous les employés.		
	2	L'EBR/EDRHA offre un service d'audio-messagerie individuel à tous les employés.		
	3	L'EBR/EDRHA offre un accès à Internet à tous les employés.		
	4	L'EBR/EDRHA dispose de son propre site Web.		
	5	L'EBR/EDRHA dispose d'un système de données en direct.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 2 de 7

Question 2		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle assez d'instruments de communication électronique?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA comporte la mise de téléphones et d'un service d'audio-messagerie individuel à la disposition de tous les employés.		
	2	L'EBR/EDRHA prévoit l'utilisation de son propre télécopieur.		
	3	L'EBR/EDRHA offre un accès à Internet.		
	4	L'EBR/EDRHA offre un accès à un service de messagerie.		
	5	L'EBR/EDRHA offre un accès à des ordinateurs.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 3 de 7

Question 3		**L'EBR/EDRHA assure-t-elle la production de bons outils de communication?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA produit un rapport annuel.		
	2	L'EBR/EDRHA produit un bulletin d'information mensuel, bimensuel ou trimestriel.		
	3	L'EBR/EDRHA publie une brochure d'information.		
	4	L'EBR/EDRHA a un centre itinérant d'affichage/de ressources d'information.		
	5	L'EBR/EDRHA a un présentoir portatif pour les salons professionnels.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 4 de 7

Question 4		**L'EBR/EDRHA offre-t-elle aux clients un accès à de l'information sur l'emploi?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA a sur place d'un terminal de la banque d'emplois de DRHC.		
	2	L'EBR/EDRHA affiche les offres d'emplois bien en vue dans l'aire de réception.		
	3	L'EBR/EDRHA a sur place une bibliothèque de documentation fournissant de l'information sur les carrières.		
	4	L'EBR/EDRHA offre aux clients un accès à un ordinateur et à Internet.		
	5	L'EBR/EDRHA offre sur place un service d'orientation professionnelle.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

L'outil d'auto-évaluation de la capacité

Capacité	Capacité administrative	Question 5 de 7
Critère	Communication	

Question 5	**Les responsables de l'EBR/EDRHA entretiennent-ils une bonne communication avec DRHC?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont souvent en interaction avec DRHC pour diverses questions.		
	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA fournissent régulièrement des rapports à DRHC au sujet des résultats de programmes.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA traitent exclusivement par l'entremise d'un agent de liaison DRHC-EBR/EDRHA.		
	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA téléchargent régulièrement à DRHC de l'information concernant l'a.-e. et le F.C.R.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont accès à DRHC par courrier électronique et au moyen d'un site Web d'Internet.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 6 de 7

Question 6		**Les responsables de l'EBR/EDRHA entretiennent-ils une bonne communication avec des organismes de l'extérieur?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont établi des liens avec les gens d'affaires locaux.		
	2	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont en contact avec des organismes des gouvernements fédéral et provinciaux.		
	3	Les responsables de l'EBR/EDRHA sont en contact avec des groupes qui appuient le DMT pour les Autochtones.		
	4	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont des liens avec des établissements d'enseignement post-secondaire.		
	5	Les responsables de l'EBR/EDRHA ont des liens avec des organisations de formation du secteur privé.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité administrative	
Critère	Communication	Question 7 de 7

Question 7		**Votre EBR/EDRHA comporte-t-elle un plan de communication (PC) efficace?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le PC reflète ce que prévoit le plan opérationnel de l'EBR/EDRHA.		
	2	Le PC fait mention des organismes avec lesquels les responsables de l'EBR/EDRHA veulent entretenir un lien.		
	3	Le PC établit des protocoles pour les liens avec des partenaires et des membres affiliés.		
	4	Le PC prévoit une stratégie pour les relations avec les médias.		
	5	Le PC fait mention de la façon d'utiliser divers médias.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

FICHE D'ÉVALUATION

CAPACITÉ ADMINISTRATIVE

NOTE TOTALE	CAPACITÉ		CRITÈRE	QUESTIONS	INDICATEURS	
/ 180	Administrative	1	Planification stratégique et opérationnelle	6	30	
		2	Intégration de la planification communautaire	1	5	
		3	Auto-suffisance	6	30	
		4	Efficacité des opérations	6	30	
		5	Développement des ressources humaines internes	6	30	
		6	Systèmes de données et systèmes d'information de gestion	4	20	
		7	Communication	7	35	
			Total	**36**	**180**	

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 1 de 7

Question 1	**Les finances de l'EBR/EDRHA sont-elles contrôlées par un bureau central?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Les dossiers de comptabilité générale sont tenus dans un bureau central.		
	2	Les dépenses des programmes sont présentées aux services centraux de comptabilité pour fins d'approbation.		
	3	Les services centraux de comptabilité émettent les chèques.		
	4	Le personnel de l'EBR/EDRHA tient un grand livre unique.		
	5	Les services centraux de comptabilité conservent des copies des contrats signés.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 2 de 7

Question 2		**L'EBR/EDRHA dispose-t-elle de personnel qualifié en finances et en comptabilité?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le gestionnaire financier principal a la désignation de professionnel de la comptabilité.		
	2	Le gestionnaire financier principal a au moins cinq ans d'expérience dans le domaine.		
	3	Le teneur de livres a au moins trois ans d'expérience en tenue des livres.		
	4	Tout le personnel comptable a reçu une formation en utilisation du logiciel comptable de l'EBR/EDRHA.		
	5	Tout le personnel comptable comprend le cadre de responsabilité de l'EBR/EDRHA.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 3 de 7

Question 3		**L'EBR/EDRHA a-t-elle pris des mesures de protection financière?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Le logiciel comptable n'est accessible que grâce à un mot de passe autorisé.		
	2	Les chèques doivent être signés par au moins deux personnes autorisées.		
	3	Les achats sont effectués au moyen d'un bon de commande.		
	4	Les paiements effectués dans le cadre d'un contrat sont justifiés par une copie du contrat signé.		
	5	Le gestionnaire du programme contrôle/vérifie les rapports des dépenses.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 4 de 7

Question 4		**Le personnel de l'EBR/EDRHA prépare-t-il régulièrement des états financiers?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les états financiers de l'EBR/EDRHA sont préparés et produits tous les mois.		
	2	Les rapports sur les écarts de l'EBR/EDRHA présentent les dépenses réelles par rapport aux prévisions.		
	3	Les états financiers/tableurs de l'EBR/EDRHA sont vérifiés par rapport au grand livre.		
	4	Les états financiers de fin d'année de l'EBR/EDRHA sont vérifiés.		
	5	Les rapports annuels/états financiers vérifiés sont mis à la disposition du public.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 5 de 7

Question 5	**Le personnel de l'EBR/EDRHA contrôle-t-il les frais de déplacement?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Le chef/superviseur du programme doit approuver les avances de déplacement.		
	2	Les demandes de remboursement de frais de déplacement sont justifiées par des reçus/rapports d'activité.		
	3	Les budgets de déplacement sont établis au début de l'année.		
	4	Le chef/superviseur du programme doit approuver les demandes de remboursement de frais de déplacement.		
	5	Les avances de déplacement sont vérifiées avant de régler les demandes de remboursement.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 6 de 7

Question 6		**Le personnel de l'EBR/EDRHA contrôle-t-il la masse salariale?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	Les employés remplissent des feuilles d'heures de travail.		
	2	Le chef/superviseur du programme doit autoriser les heures supplémentaires à l'avance.		
	3	Les congés de maladie et pour rendez-vous avec des médecins sont consignés sur la feuille d'heures de travail.		
	4	Le gestionnaire du programme approuve à l'avance les congés.		
	5	Le gestionnaire du programme contrôle/vérifie les rapports de paye.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Contrôles financiers	Question 7 de 7

Question 7	**Le personnel de l'EBR/EDRHA prépare-t-il des budgets pour les programmes?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Le personnel de l'EBR/EDRHA prépare un budget annuel avant le début de l'exercice financer.		
	2	Des budgets sont établis pour chaque département/entente secondaire/programme.		
	3	Le Conseil et la direction de l'EBR/EDRHA établissent les priorités en matière de budget.		
	4	La direction et le personnel passent en revue trimestriellement les budgets.		
	5	Le personnel de l'EBR/EDRHA participe à la planification des budgets des programmes.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 1 de 6

Question 1		**L'EBR/EDRHA a-t-elle formulé des objectifs clairs pour ses activités/projets?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA a formulé des objectifs clairs pour chaque client.		
	2	L'EBR/EDRHA a formulé des objectifs clairs pour chaque projet/intervention.		
	3	L'EBR/EDRHA a formulé des objectifs clairs pour sa communauté.		
	4	L'EBR/EDRHA a défini des indicateurs de succès spécifiques à sa clientèle.		
	5	L'EBR/EDRHA recueille des données pour faire le suivi de ces indicateurs de succès spécifiques.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 2 de 6

Question 2		**L'EBR/EDRHA est-elle en mesure d'évaluer ses différents projets/activités?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	On demande la rétroaction des clients au milieu de l'intervention.		
	2	Les clients complètent un formulaire d'évaluation à la fin des activités de formation.		
	3	On demande la rétroaction des enseignants/employeurs au milieu des activités/projets.		
	4	Les enseignants/employeurs complètent un formulaire d'évaluation à la fin des interventions.		
	5	L'EBR/EDRHA fait un suivi auprès des clients 12 semaines après la fin de l'intervention.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 3 de 6

Question 3		**L'EBR/EDRHA évalue-t-elle ses divers projets/activités?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/EDRHA compile les formulaires d'évaluation de la formation des clients.		
	2	L'EBR/EDRHA compile la rétroaction des employeurs et enseignants.		
	3	L'EBR/EDRHA compile les résultats du suivi auprès des clients.		
	4	L'EBR/EDRHA analyse l'information recueillie auprès des clients/employeurs/enseignants.		
	5	Si nécessaire, l'EBR/EDRHA change ses programmes/activités/projets.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 4 de 6

Question 4		**Votre EBR/EDRHA évalue-t-elle formellement ses programmes?**	Oui	S/O
Indicateurs	1	L'EBR/AHRDA a formé un comité consultatif.		
	2	Le comité consultatif développe les plans d'évaluation.		
	3	Le comité consultatif définit les questions d'évaluation et les indicateurs.		
	4	L'EBR/AHRDA a du personnel en mesure de gérer une évaluation faite par un tiers.		
	5	Le comité consultatif examine les conclusions et fait le suivi des recommandations auprès de la direction.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 5 de 6

Question 5	**L'évaluation de l'EBR/EDRHA contient-elle des éléments essentiels?**		Oui	S/O
Indicateurs	1	Les objectifs de rendement à mesurer reflètent le plan opérationnel.		
	2	Les indicateurs de rendement reflètent les objectifs de rendement.		
	3	Les indicateurs de succès des programmes reflètent les cibles de DMT.		
	4	Le système de mesure du succès reflète les objectifs de l'EBR/EDRHA.		
	5	L'évaluation inclut les données quantitatives et qualitatives opportunes.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

Capacité	Capacité de rendre compte	
Critère	Capacité d'évaluation	Question 6 de 6

			Oui	S/O
Question 6	**Le personnel de l'EBR/EDRHA utilise-t-il efficacement les conclusions des évaluations?**			
Indicateurs	1	Le Conseil examine les conclusions des évaluations.		
	2	Les conclusions des évaluations sont communiquées aux partenaires/au personnel.		
	3	La direction et le Conseil prennent connaissance des commentaires des partenaires.		
	4	La direction développe un plan d'action en réponse aux conclusions d'évaluation.		
	5	On modifie les programmes, si nécessaire.		
Inscrire le nombre total d'indicateurs de la capacité déterminés pour cette question ou cocher S/O.				

Commentaires :

FICHE D'ÉVALUATION

CAPACITÉ DE RENDRE COMPTE

NOTE TOTALE	CAPACITÉ		CRITÈRE	QUESTIONS	INDICATEURS	
/ 65	Rendre compte	1	Contrôles financiers	7	35	
		2	Capacité d'évaluation	6	30	
			Total	**13**	**65**	